

HR FOR STARTUPS

THE HR STARTUP NEWSLETTER
BY FUTURELEADS

STARTUP

PROČ JE HR OBVYKLE AŽ TOU POSLEDNÍ OBSAZOVANOU FUNKCÍ VE FIRMĚ?

ANDREA KAHUDOVA, FUTURELEADS

Málokdo má svého HR ředitele ve StartUp organizaci dříve, než má obsazeny všechny ostatní C-level pozice jako je CFO, COO, CTO, CPO, ...

Hlavním důvodem může být, že je úkolem zakladatele budovat kulturu firmy a přilákat ty nejlepší talenty. Ale netýká se to samé produktů, financí nebo technologií?

Proč máme tendenci upřednostňovat a delegovat další aktivity ale nikoli HR? Mohli bychom být v pokušení tvrdit opak – že personální otázky a řešení jsou natolik důležitým tématem, že zůstávají v rukou generálního ředitele co nejdéle. Nicméně, jakmile začne společnost růst a počet zaměstnanců se zvyšovat, je téměř nemožné spravovat všechny potřebné personální komponenty společně se všemi dalšími povinnostmi generálního ředitele.

V TOMTO NEWSLETTERU NALEZNETE TYTO TÉMATA:

- HR V RUKOU MAJITELE
- ROLE HR V ZAČÍNÁJÍCÍ FIRMĚ
- DOBRÝ HR MANAGER
- HR PRO STARTUPS



FutureLeads

Stay Ahead of Change

ROLE HR V ZAČÍNÁJÍCÍ FIRMĚ

DOBŘÝ HR MANAŽER

Když zakladatelé nových firem přemýšlejí o lidských zdrojích, myslí primárně na získávání talentů a s tím spojené administrativní povinnosti. Všechny ostatní klíčové aspekty jako je řízení kariéry, školení, další rozvoj nebo hodnocení a odměňování, zůstávají pozadu. Zakladatelé tradičně vnímají odpovědnost HR jen v intencích vyplácení mezd a zajištění zákonných povinností jako jsou smlouvy, pojištění apod.

Pokud jde o samotnou oblast HR, pro většinu firem je to stejné – mají tendenci se soustředit pouze na začátek zaměstnaneckého cyklu - získání správných talentů a zajištění administrativy s tím spojené. Nicméně bychom měli vzít také v úvahu, co se bude dít, jakmile zaměstnanci vstoupí do společnosti - je potřeba jim poskytnout úvodní školení, zajistit efektivní adaptační proces, aby věděli kdo je kdo, jak firma funguje, jaké má produkty, hodnoty a očekávání od svých zaměstnanců. Dále je tu oblast jejich odměňování, stanovování cílů, měření úspěchu a efektivity, jejich další vzdělávání a kariérní rozvoj ve firmě.

Většina začínajících firem si rovněž tvoří unikátní kulturu a soustředí se na to, aby tam zaměstnanci byli šťastní. Pokud však ve firmě neexistují pevné základy, jen věci, které zpřijemňují život, jako cool nábytek, fotbálek nebo jídlo zdarma, zaměstnancům to většinou dlouhodobě nevystačí.

HR manažer by měl být viděn a vnímán primárně jako strategický partner a všechny administrativní složky HR by od této role měly být spíše odděleny, ať už interně prostřednictvím jeho týmu, týmu financí nebo externě partnery jako jsou účetní a právní firmy. HR je velmi komplexní oblast a jako takové vyžaduje odbornost. Když je HR špatně řízeno, dopady - externě na pověst firmy a interně na firemní kulturu, jsou velmi významné a mohou tak stát firmu spousty peněz, ne-li existenci.

Dobrý HR manažer by měl být určitě odborníkem v jednotlivých HR tématech, ale musí být zároveň silný v oblasti financí, aby mohl jednat s finančním ředitelem o jednotlivých krocích, investicích a řešeních. Musí rovněž dobře rozumět strategii, aby byl důvěryhodným partnerem pro generálního ředitele, a v neposlední řadě musí být technologicky gramotný, aby mohl komunikovat se šéfy technologií a produktů, a být tak schopen zavádět účinné nástroje a procesy a nabírat ty správné talenty. A na závěr by měl být zkušený i v marketingu, protože budování firemní značky navenek je klíčovým prvkem v náboru nových talentů, ale je rovněž zásadní pro účinnou interní komunikaci. Pokud tyto kompetence nemá HR manažer získané na základě svých předešlých zkušeností, měl by si jich být alespoň vědom, aby mohl vytvořit potřebné aliance se zbytkem firmy a získat tak chybějící znalosti a dovednosti.



Pro společnosti neexistuje jedno HR řešení, které by vyhovovalo všem – záleží na tom, v jaké fázi se každá firma nachází, kolik má zaměstnanců, jak moc, jak rychle a kam chce růst, jaké řeší problémy, jaké potřebuje mít ve firmě kompetence, jak se chce navenek prezentovat a jak chce být do budoucna vnímána.

Řešením je Strategický HR Partner nebo HR Interim Manažer – ten se stane na určitou dobu součástí vaší společnosti a pomůže vám identifikovat klíčové oblasti, na které se soustředit, navrhne pro vás konkrétní řešení dle vaší potřeby a situace, a řešení vám pomůže zavést, zrealizovat a vyhodnotit.

STRATEGICKÝ/INTERIM HR MANAŽER vám může pomoci v následujících oblastech:

- Zmapování současné situace a doporučení, na které oblasti se soustředit a jak nejlépe v každé z nich postupovat a jak situace řešit
- Poradenství, koučink a mentoring pro majitele a manažery firem, jak přistupovat k jednotlivým HR oblastem, problémům a situacím
- Navržení a vytvoření procesů a nástrojů pro nábor, adaptační proces, rozvoj, hodnocení, odměňování a udržení spokojenosti zaměstnanců
- Pomoc s rozvojem zaměstnanců, práce s talenty, podpora manažerů a týmů
- Podpora a aktivní zapojení při vytváření firemní kultury, firemních hodnot, značky a interní komunikace
- Vytvoření, proškolení a stabilizace HR týmu

Andrea Kahudová
FutureLeads
+420 604 804 899
andrea.kahudova@futureleads.eu
www.futureleads.eu



FutureLeads
Stay Ahead of Change