

HR FOR STARTUPS

THE HR STARTUP NEWSLETTER
BY FUTURELEADS

STARTUP

DYNAMICKÉ VERSUS STRATEGICKÉ HR

ANDREA KAHUDOVÁ, FUTURELEADS

Když se bavíme o rozdílu mezi dynamickým a strategickým HR, tak je nejlepším příkladem **REAKTIVNÍ versus PROAKTIVNÍ přístup v HR a k HR** tj. z jedné strany se jedná o reaktivní nebo proaktivní přístup HR specialistů a manažerů v HR týmu na požadavky a potřeby leadershipu a celé společnosti, na druhé straně jde i o samotný přístup leadershipu k HR a to, zda-li přistupují k HR primárně jako k podpůrné a operativní oblasti nebo jestli vnímají HR jako svého strategického partnera. V rámci mé zkušenosti se u jednotlivých firem stále dokola opakuje, že HR je na českém trhu dáno na milost manažerům a majitelům firem, aby plnilo jejich požadavky a zadání, nikoli aby HR přicházelo s návrhy řešení a zlepšeními.

Nicméně, další fenomén, který pozoruji je, že **majitelé a manažeři firem vlastně vůbec netuší, v čem všem jim HR může pomoci, jak je může v jejich situaci podpořit** a pomoci jim tak posunout jejich společnost dopředu. Proto se mi **velice osvědčilo nemluvit ve firmách o HR "věcech" a procesech, ale raději se zaměřit primárně na business problém**, který společnost nebo jednotlivé týmy řeší, a tvořit řešení, která mají samozřejmě základ v HR, společně. Když daný problém vyřešíme, domluvíme se, jak k podobným situacím a problémům přistupovat obecně, a rázem máme HR proces a základ strategického HR ve firmě.



FutureLeads
Stay Ahead of Change

V TOMTO NEWSLETTERU NAJDETE NÁSLEDUJÍCÍ TÉMATA:

- DYNAMICKÉ HR
- STRATEGICKÉ HR
- AGILNÍ HR

PŘEDCHOZÍ NEWSLETTERY:

- [ROLE HR INTERIM MANAŽERA VE FIRMĚ](#)
- [PROČ JE HR AŽ TOU POSLEDNÍ OBSAZOVANOU ROLÍ VE FIRMĚ](#)

STRATEGICKÉ HR

Základem úspěchu je důvěra.

Jako HR Business Partner si nejdříve musíte umět získat důvěru a respekt vašeho leadershipu, protože to není automatické.

Důvěru získáte primárně tím, že vám **budou fungovat základní-klíčové oblasti HR**, jako je např. vyplácení mezd, že vám **bude fungovat HR tým** a nejen každý uvnitř týmu bude vědět, co má kdo na starosti, ale bude to vědět i celá společnost.

Nicméně je potřeba mít nejen zvládnutý svůj vlastní tým, ale je nutné mít i **hlubokou expertízu ve všech oblastech HR**, abyste mohli poskytovat podporu jak svému týmu, tak i leadershipu společnosti a jednotlivým zaměstnancům a týmům, holisticky.

Dalším důležitým bodem je jak vnímáte, **co se děje na daném trhu, co se aktuálně řeší**, jaké jsou trendy a očekávání do budoucna, a jaký na to máte odborný názor.

A další velmi podstatnou oblastí, která vás odliší od reaktivního HR manažera a získá vám uznání je, **jak rozumíte oblasti byznysu společnosti, pro kterou pracujete** – jestli znáte a rozumíte její strategii, víte, čeho chce dosáhnout, jaké firmy jsou vaší konkurencí, co se řeší obecně v daném odvětví a co se plánuje do budoucna.

Klíčovým bodem je pak umění vše propojit – znalosti HR, znalosti trhu a oblasti byznysu – **a aktivně navrhopvat a tvořit řešení** dle potřeb vaší firmy – ať už se jedná o nedostatek kvalitních kandidátů, vysokou odchodovost vašich lidí nebo jejich motivace.

AGILNÍ HR

Agilní HR je HR budoucnosti.

O agilním HR se mluví jako o HR budoucnosti.

Jedná se o **kompletně nový přístup, který umožní a zajistí HR mnohem větší flexibilitu a schopnost tak reagovat na rychle se měnící požadavky a potřeby firem**, trhu, manažerů, zaměstnanců a kandidátů. Agilní HR předpokládá, že firma a HR bude úzce propojeno, aby mohlo aktivně řešit všechny oblasti spojené s lidmi.

Klíčovým předpokladem pro agilitu v HR jsou technologie – kvalitní data a jejich zpracování, analýza a následná interpretace budou firmám umožňovat dělat rychlá a informovaná rozhodnutí, data budou poskytovat vhled do nálady a kultury společnosti, ukazovat dynamiku jednotlivých týmů a zároveň umožní hlídat a případně korigovat nálady a potřeby zaměstnanců, aby se zamezilo zbytečné odchodovosti, např. z důvodu nedostatečné motivace, nedostatku příležitostí pro rozvoj nebo konfliktů s manažerem.

Nicméně, shodně jako u strategického HR bude rozhodující, jak s danými daty a informacemi budeme pracovat, jak je budeme umět zpracovat a interpretovat a **jaký na základě těchto dat a informací vyvodíme závěr**, abychom na tomto základě mohli dělat správná rozhodnutí a další plánování na všech úrovních.

K agilnímu HR čeká český trh ještě dlouhá cesta, ale vždy je dobré vědět, kam směřujeme a co nám to může přinést.



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