

Jak to vidí menší firmy

Jakou roli u vás mají personalisté?

BC. RENATA JÍRŮ

ŘEDITELKA SPOLEČNOSTI CENTRUM
ANDRAGOGIKY, S.R.O.

V dnešní době je již zřejmé, že ani v malých firmách by se neměla personální oblast podceňovat. My jsme menší společností, HR oblast však řešíme stejně, jako tomu bývá ve velkých společnostech. Pozornost je věnována všem personálním procesům, počínaje analýzou pracovních míst přes nábor a výběr zaměstnanců, adaptaci, hodnocení, odměňování, vzdělávání a rozvoj, personální controlling až po pro manažera ne zrovna příjemné úkoly, jako je propouštění apod.

To vše se v naší firmě děje, ovšem s tím rozdílem, že personální činnosti vykonává jedna osoba – ředitelka společnosti. A tyto činnosti jsou jen částí její pracovní náplně. To může být velká výhoda, a to jak v rámci řízení celé společnosti, protože ředitelka dokáže mít velmi podrobný přehled o zaměstnancích a ten využívat při dalších činnostech, tak i pro ředitelku osobně, protože tyto úkoly jí přinášejí velmi cenné zkušenosti a různorodost práce. Nedochozí tak ke stereotypizaci, se kterou se může potýkat personalista ve velké společnosti, má-li na starosti pouze úzký okruh personálních činností.

Administrativní a organizační podporu vytváří při personálních úkolech Back Office a u klíčových zaměstnanců či spolupracovníků, a to jak potencionálních, tak i stávajících, asistuje hlasem poradním a podporujícím i paní majitelka.

V rámci náboru používá Centrum andragogiky standardní nástroje typu inzerce, spolupráce s personálními agenturami či head hunterskými firmami. Často využívá personální marketing a uskutečňuje i náborové akce. Součástí práce s lidskými zdroji v Centru andragogiky je i odborná a osobnostní diagnostika, pohovory motivace daného adepta k přijetí pracovního místa. V rámci náboru i výběru je samozřejmě zohledněno i optimální složení pracovních skupin v kontextu na týmové role.

Proces náboru a výběru je vždy v souladu s interními procesy, firemní strategií a kultu-

rou a legislativou ČR. Samotný proces náboru i výběru stále je neustále vyhodnocován, sleduje se u něj efektivita i potenciál ke zlepšení.

Velkou pozornost věnuje naše firma adaptačnímu procesu, neboť jeho kvalita významně navyšuje efektivitu náboru a snižuje fluktuaci. V rámci adaptačního procesu dochází k zapracování nového pracovníka a to odborně, formálně (oficiálně) i neformálně (mezilidské vztahy) a současně k jeho identifikaci s firemní kulturou.

Dále v rámci firmy probíhají hodnotící pohovory prostřednictvím zpětné vazby a koučovacího přístupu a celá řada dalších personálních procesů a nástrojů.