

ROLE PERSONÁLNÍHO MANAŽERA NA PRACOVÍŠTI

Personalista může do značné míry ovlivnit chod organizace, proto je jeho působení v organizaci klíčové, ovšem za předpokladu, že je rovnocenným partnerem vedením společnosti a jeho pozice není redukována na pouhou úřednickou evidenci. Personalista zde může po boku managementu spolupůsobit v roli zprostředkovatele změn, zpráv, opatření, přičemž skutečná náplň jeho role se může značně lišit vzhledem k velikosti organizace, typu a způsobu řízení organizace, firemní kultury, podílu zaměstnanců na vedení organizace (odborová organizace).

Role personalisty má tedy několik etap a úskalí. Lidské zdroje jsou pokládány za cennou hodnotu. V tomto procesu personalista zastává roli síta, jež filtruje „zrno od plev“ a je více než zřejmé, že záleží právě na kvalitě personalisty, jak bude síto účinné. Dalším zásadním posláním je, že by měl reflektovat na zájmy organizace, měl by se s nimi identifikovat, na straně druhé by neměl být lhostejný k zájmům a potřebám zaměstnanců. Jeho každodenní realitou je čelit zájmům protichůdných stran a vystupovat v pozici soudce. Vyhodnocení nejlepšího možného postupu či sladění protichůdných požadavků znepřátelených stran, umění navrhnout kompromisy oběma stranám tak, aby bylo dosaženo přijatelného řešení pro všechny zúčastněné.

Z předchozího vyplývá, že na jedné straně se zde objevuje úloha zdánlivě nezajímavého prostředníka, mediátora, který zprostředkovává vztah dvou subjektů. Ovšem zdání nezajímavého je sporné, protože personalista může do značné míry ovlivnit celé jednání, jelikož s přijetím jakéhokoliv závěru mění i životní příběh zúčastněných. I personalista je také jen zaměstnanec. I on se musí vyrovnávat s požadavky nadřízených a snahou o skloubení těchto požadavků s celkovou firemní kulturou a vnitřními předpisy organizace. Někdy se jedná o nepsaná vžitá pravidla „úzus“ používaného, který je v rozporu s požadavky vedení organizace. Role personalisty je velmi zodpovědná, přičemž má zpravidla v sobě ambivalentní a protikladné rysy či směry působení. Má povahu mediace i dvoukolejně služby.

Vzhledem k již zmiňované zátěži jistých situací, vyplývajících z rolí v organizaci, by se měl personalista zabývat též způsoby, jak dostat jejich naplnění a nepoškodit při tom vlastní osobu. Je totiž pravděpodobné, že tam, kde má člověk buď sklon přejímat vinu za někoho nebo za něco, nebo se naopak cítí často napadán, ohrožen, případně se emocionálně nepřiměřeně angažuje, neumí odmítnout poskytnutí služeb, jež jsou nad rámec jeho pracovních povinností a možností nebo naopak odmítá již předem poskytovat jakékoliv

služby, v nichž je zapotřebí osobní angažovanosti, protože je vnímá jako ohrožující, má také sám nějaký nevyřešený problematický vzorec chování, pocházející většinou z rodiny. Existuje sice několik pomocných technik ke zvládnutí jisté situace nebo zmírnění negativních pocitů, ale ty nemají moc způsobit trvalou pozitivní změnu. Tento člověk by pak měl osobně posoudit jeho působení na pozici tak náročné na psychické vypětí jako personalista a pokud se není schopen vyrovnat s vedlejšími účinky, která tato profese přináší, bude lepší pro něj i pro ostatní zaměstnance, pokud na tuto pozici bude rezignovat.

Za co kritizují HR manažery (úhel pohledu výrobních a ostatních manažerů):

- § sedí v kanceláři – většinu času tráví u PC nebo na schůzkách
- § co vlastně dělají ? – co je vlastně jejich úloha, do čeho mohou zasahovat
- § neposlouchají – abychom pochopili potřeby lidí musíme jim naslouchat, což většina personalistů nedělá
- § vyžívají se v tabulkách – starají se jen o řádně vyplněné tabulky a formuláře, na které my nemáme čas
- § kopírují – přinášejí a zavádějí do organizace procesy a modely, bez ohledu na to, že se k nám nehodí
- § mají na to vzdělání a kompetence? – většina personalistů nemá speciální vzdělání - personální management a tuto práci vykonávají lidé z různých studijních oborů, které nesouvisí s personalistikou – nejsou tedy odborníci
- § nerozumí nám - protože tráví většinu času v kanceláři, nerozumí našim závažným problémům s chodem výroby
- § mají svůj uzavřený svět – žijí ve svém mikrosvětě recruitment, leadership, kariérových plánů – vše teorie, která v praxi nefunguje, chybí jim přesah do jiných oborů.

Výzkumy dokazují, že si o sobě myslíme o 30 – 50% něco jiného, než co si o nás myslí okolí. Jestliže se chceme posunout, bez kritiky to nepůjde. Jde jen o to, posoudit zda je relevantní a oprávněná a pokud tomu tak není, pokusit se nerealistický názor na práci personalistů opravit třeba svým vstřícným přístupem.

Autorka článku: <http://www.toplektori.cz/lektori/lektor-255.html>