Rolul poziţional al funcţiei de HR

Funcţia de HR are patru roluri posibile în cadrul companiei: tranzacţional, funcţional, strategic şi poziţional. Fiecare corespunde unei filozofii diferite despre angajaţi şi modul în care aceştia contribuie la dezvoltarea companiei. Cel mai adesea companiile nu trec dincolo de rolul strategic, dar rolul poziţional devine din ce în ce mai relevant pentru companiile medii şi mari, în condiţiile de pe piaţa muncii din România.

HR tranzacţional şi funcţional

Rolul tranzacţional este legat mai ales de procese şi de conformitate, fie cu cerinţele legislaţiei muncii, fie cu cele care ţin de funcţionarea companiei. Rolul funcţional are mai ales de-a face cu partea de recrutare şi (eventual) de training, pentru ca angajaţii să poată participa eficient la procesul de creare de valoare în companie.

Din punct de vedere al aportului pe care HR-ul îl aduce în organizaţie, cele mai multe companii dintre cele care au o funcţie de HR se află în stadiul împletirii rolului tranzacţional cu cel funcţional. Este de precizat că aceste prime două roluri descrise foarte succint aici sunt importante, iar specialiştii care le operaţionalizează au o contribuţie relevantă la bunul mers al firmei.

HR strategic

Potenţialul rolului startegic al funcţiei de HR este accesat de foarte puţine companii, chiar dacă dinamica mediului de afaceri şi provocările demografice fac din această abordare o necesitate. Dar în firmele în care această abordare este o realitate, directorul de HR este la fel de implicat în atingerea obiectivelor de business, ca toţi ceilalţi directori

din conducerea executivă. În acest caz echipa de HR are în componență (și) specialiști care înțeleg strategia de dezvoltare a afacerii, cunosc indicatorii și termenele de atingere a acestora din planul de afaceri, știu care este specificul pieței în care activează compania și au un dialog sistematic și concret despre strategie și obiective cu liderii unităților de business.

În acest context, funcția de HR se ocupă de dezvoltarea de talente, lucrează cu studii de salarii, are un focus puternic pe creșterea brandului de angajator în interiorul și exteriorul firmei, se ocupă de planurile de succesiune pentru rolurile de management și este puternic conectată la mediul de business. Este o funcție care are ca misiune, alături de lideri, crearea unei culturi organizaționale (valori, credințe, comportamente) care să dea un avantaj competitiv companiei. De asemenea, asigură folosirea tehnologiei si a posibilităților existente în această eră digitală pentru a oferi servicii de HR superioare organizației.

HR pozițional

Rolul pozițional presupune ca în cadrul funcției de HR, pe lângă toate cele menționate anterior, să se mai adauge o dimensiune – cea predictivă. Funcția de HR trebuie să folosească tehnologia, inclusiv partea de machine learning și inteligență artificială, pentru a colecta și analiza toate informațiile din interiorul și exteriorul organizației care să îi permită să propună predictiv cea mai bună poziționare a companiei din punct de vedere de HR pentru următorii 2-3 ani. Este un rol care permite managementul proceselor de re-design organizațional pentru o mai bună adaptare la strategiile de business sau la schimbările din piață, dar și asigurarea competențelor de conducere care să ajute organizația să răspundă la noi cerințe de business și la ritmul rapid al schimbărilor.

Dacă până acum se făceau mai ales previziuni legate de

evoluția financiară a companiei, cu variabile care puteau genera scenarii foarte pesimiste, realiste sau optimiste, astfel încât decidenții din organizații să poată avea o perspectivă a evoluțiilor posibile, același lucru devine necesar acum și în zona de resurse umane.

În concluzie

Un mare jucător de hochei, Wayne Gretzky, spunea că el nu patinează spre locul unde este pucul, ci spre locul unde se va duce pucul, ceea ce îl făcea absolut redutabil. În același fel, ca parte a rolului pozițional, funcția de HR trebuie să ofere top managementului informații, startegii și programe de acțiune prin care organizația să ”se poziționeze” exact în locul în care se vor intersecta planurile de dezvoltare ale businessului, evoluțiile tehnologiei și cele ale pieței muncii, într-un demers agil, extrem de bine susținut de date. Iar pentru putea livra acest tip de valoare organizației, departamentul HR are nevoie de oameni bine pregătiți, inclusiv pe parte de business, de sisteme de HR integrate, susținute de tehnologie și de comportamente de leadership.

* * *

Despre autor

Elena Badea este Managing Partner al companiei de consultanță Valoria Business Solutions. Anterior, timp de 15 ani, a fost Director de Business Development si apoi Director de Marketing al unei companii internaționale de top ce activează în Romania. Elena are o vastă experiență în business development, account management, marketing corporativ, operațional și marketing digital. A coordonat 45 de cercetări privind mediul de business și antreprenorial din Romania și s-a implicat în programe de formare și coaching pentru manageri și oameni de afaceri, dar și în proiecte de responsabilitate socială și educație. Publică frecvent articole în presa centrală din România și este invitată ca vorbitor la numeroase conferințe

naționale pe teme actuale de marketing și business development.

Despre Valoria

Valoria Business Solutions este o companie de consultanță, training, și coaching. Misiunea companiei este aceea de a transforma în valoare potențialul echipelor și organizațiilor. Competența, încrederea, inovația și pasiunea sunt valorile pe care le susținem prin tot ceea ce facem. Credem în oameni și în aspirația lor de împlinire personală și profesională și în dorința lor de a-și accelera potențialul. Aflați mai multe despre noi pe: www.valoria.ro.

Autor: Elena Badea, Managing Partner, Valoria Business Solutions