

Megfelelő kapcsolatok – kulcs a tanácsadói HR-hez

Nem mindig tudatos választás a frissdiplomás humánerőforrás szakemberek döntése, hogy a tanácsadói, vagy a vállalati HR területén kezdjenek dolgozni. Sokan ott ragadnak, ahol a gyakornoki idejüket töltik. Sok esetben egész más érdeklődést kíván a két terület.

Egyszerűnek látszik a döntés, hogyha dióhéjban foglaljuk össze a vállalati és a tanácsadói HR sajátosságait. A vállalati oldalon többnyire ugyanazon munkavállalók teljes körű ügyintézése vár a szakemberre, míg a tanácsadói oldal elsőre talán változatosabb feladatokat ígér.

Toborzástól az életpálya menedzselésig

Azonban a vállalati HR is számos speciális, érdekes, vagy akár vonzónak mondható területtel rendelkezik. Nem csoda, hiszen – többek között - a munkaügyi dokumentáció, a toborzás és a karrier- és életpálya menedzselés is a vállalati HR része. A terület kétségkívül legizgalmasabb része a munkatársak megismerése, és a személyes kapcsolat kialakítása.

A vállalati humánerőforrás rengeteg dokumentációval járó feladat. Ettől lehet sok esetben kevésbé vonzó a pályakezdők számára. Persze akadnak olyanok, akik a papírmunkát jobban kedvelik, és vonzza őket az a lehetőség, hogy a humánerőforrás szinte valamennyi területébe betekintést nyerhetnek. A nagyobb cégeknél ugyanis létezik a HR generalista terület. Olyankor a humánpolitika számos dimenziója előtérbe kerülhet, beleértve például a toborzást és az ösztönzésmentet.

Mindenek előtt persze elmondható, hogy a vállalati humánerőforrásban legszívesebben azok tevékenykednek, akik szeretnek egy-egy gazdasági szektorba belelátni, és új embereket megismerni.

A feladat: mindkét oldal egyenlő képviselője

A tanácsadói oldal képviselői a nehézségek között emlegetik, hogy nem egy adott munkavállalói körrel kell foglalkozniuk. Nekik fontos feladatuk, hogy a munkavállaló és a munkaadó számára egyaránt a legjobb megoldásokat dolgozzák ki. Minden esetben fel kell, hogy mérjék a megbízók és a munkavállalók helyzetét.

Képpen kell lenniük a hazai munkaerőpiac helyzetével kapcsolatban is, éppen annyira, mint a megrendelő cég belső rendszerével, vállalati kultúrájával. A szakmában elengedhetetlen a tárgyalóképes nyelvismeret, és a naprakészség.

A Doit HR Szolgáltató és Tanácsadó Kft. munkatársa szerint a szakma nehézségei közé tartozik még az is, hogy némely keresés igen speciális ismereteket igényel. Szükséges az állandó tájékozódás, vagy a

személyes kapcsolatok útján történő információszerzés. Némely esetben még az is előfordul, hogy egy – a szakmájában igen jártas – korábbi jelölttel veszik fel a HR-esek a kapcsolatot, hogyha az adott területen kell munkaerőt keresniük.

Megfelelően elmélyített ismeretekre, és hosszas fölkészülésre van szükség, a ranglétrán a középvezetői szint feletti munkatársakat szűrő interjúk, keresések esetében. A megfelelő vezetők kiválasztásában a gyakorlat és tapasztalat elengedhetetlen – mondta a Doit HR Kft. vezetők toborzásával is foglalkozó tanácsadója.

Ugyanakkor természetesen sok előnnyel is jár a tanácsadói HR. Nem kell annyit foglalkozni az adminisztrációval, és a tanácsadói szakterületnek is léteznek különleges területei. A Doit HR Kft. munkatársa a kölcsönzés azon területét említette példaként, amikor fizikai munkásokat keresnek. Abban az esetben nagyobb odafigyelésre van szükség, valamint a fizikai munkások kölcsönzése több időt, és bizonyos fokú mobilitást igényel a HR-estől.

A Doit HR Kft.-nél a tanácsadók arra törekednek, hogy a lehetőségek szerint elmélyítsék a kapcsolatot a megbízókkal. Ennek feltétele a gyakori kommunikáció, és a szoros együttműködés. A cég munkatársai több csatornán keresztül igyekeznek minél több információt szerezni arról, hogy pontosan milyen emberre, emberekre van szüksége a megbízónak, ráadásul nem csak szakmai, emberi szempontokat is figyelembe vesznek.

Knap Gábor

Doit HR Szolgáltató és Tanácsadó Kft.