

Частая смена работы не является плюсом к профессиональному имиджу специалиста. И как никто это прекрасно знают «эйчары», именно эта группа специалистов, ввиду своей профессиональной принадлежности, склонна к долгосрочному сотрудничеству. И, тем не менее, в последние годы, HR-специалисты часто меняют компании, хотя прекрасно понимают последствия частой смены места работы.

Конечно, такая тенденция является следствием многих причин, но хотелось бы обратить внимание на одну, пожалуй, самую важную, а именно – проблема взаимоотношений между HR-специалистом и руководством компании. Ведь, очень часто «эйчары» уходят из компании из-за неправильно выстроенной системы взаимоотношений с начальством.

Корень проблемы находится в том, что многие руководители до сих пор не совсем представляют, кто же такой HR и что конкретно находится в сфере его компетенции. А некоторые компании, вообще игнорируют эту сферу деятельности, пока проблемы с персоналом не станут настолько очевидны, что начинается поиск некоего решения от всех недостатков персонала, что приводит к ряду ошибок во взаимодействии сторон.

Наиболее частая ошибка – иллюзии руководства относительно профессиональных возможностей «эйчара» и сферы его компетенции. И еще одна ошибка, это наоборот представление руководителя о том, что удел HR-специалиста сугубо подбор и кадровое производство. Рано или поздно такое непонимание приводит к глубоким разногласиям, вызванным недовольством руководителя и разочарованием «эйчара», что провоцирует уход из компании последнего.

Существует несколько простых правил, которые помогут специалисту HR оградить себя от попыток сделать его ответственным за то, что он ответственности не несет. Начать следует с самого процесса трудоустройства.

Уже на собеседовании следует выяснить все ожидания руководителя и его видение сферы компетенции HR, а также по возможности объясните границы компетенции «эйчара» в целом, и вас как такового специалиста, в частности. В идеале ваши представления о компетенции HR-специалиста в данной компании должны совпадать, или, по крайней мере, не очень расходиться.

В процессе работы обязательно поддерживайте обратную связь с руководителем относительно предстоящих мероприятий или сомнениях относительно них. Не следует браться за проект, который вы, как специалист, заведомо считаете тупиковым.

Но если руководство упорно настроено реализовать этот проект с вашей помощью, аргументировано объясните, почему вы считаете это нецелесообразным. Иначе, велика вероятность того, что вину за провальный проект возложат именно на вас. Если вы

решились на особое мнение, то вы должны быть уверены в своей правоте, а также в профессиональных знаниях.

Не следует хвататься за все идеи руководства, учитывайте личность руководителя, и лучше всего, обстоятельно обдумывайте возможность и пути выполнения конкретного проекта, прежде чем рапортовать руководству.

Если вы вынуждены приводить контраргументы, лучше обстоятельно к этому подготовиться. Взять пару дней тайм-аут и ознакомиться с профессиональной литературой, посетить профильные форумы – смысл в том, чтоб аргументировано подготовиться к спорному вопросу.

И при последующем обсуждении с руководством, не следует начинать с того, что идея нереальна. Лучше провести всесторонний анализ, начиная с плюсов проекта, потом минусы, и уже только после этого – ваше особое мнение о целесообразности идеи.

Самое важное в работе «эйчара» - это, конечно, постоянный контакт с руководством, и поиск путей решения, недопонимания сути какого-нибудь вопроса или проблемы.

Автор: Алена Черний, Интернет портал для топ-менеджеров "Я ТОП"

http://www.yatop.com.ua/ru/mind_games/54/1806/