

Kas užtikrina TV ir HR partnerystę

- Nustatoma HR strategija/vizija plačiomis temomis, o ne detaliais nurodymais
- Suteikiama galimybė TV dirbti projektų/darbo grupėse, kur jie gali prisidėti savo specialiomis verslo žiniomis
- Dirbama glaudžiai su TV
- Investuojama į TV ugdymą, vystymąsi
- HR funkcija turi turėti bent minimalų kiekį darbuotojų
- TV supranta savo įsitraukimo į HR klausimus logiką
- TV tiki įsitraukimo į HR klausimus verte
- Personalo valdymas įgyvendinamas efektyviai per aiškius HR ir TV vaidmenis bei gebėjimus

Atkreipkite dėmesį į HR vaidmens išskirtines ypatybes

- Jūs neturite hierarchinės valdžios žmonėms, kuriuos turite įtraukti, vesti ir įtikinti. Nurodinėjimas, įsakinėjimas, primetimas – tai ne alternatyvos.
- Jums reikalingas kontraktas, apibrėžiantis santykius su žmonėmis ir jų tiesioginiu vadovu, kurio pagalba kuriamas bendradarbiavimas
- Tarp-funkcinės veiklos logika skiriasi nuo veiklos atskirais padaliniais. Atskaitos taškai yra taip pat skirtingi. Todėl Jūs turite suderinti kitų dalines ir vietines vizijas su HR globalia vizija
- Tarp –funkcinėj misijoj turite suprasti skirtingas pozicijas ir priderinti savo komunikaciją atitinkamai taip, kad žmonės eitų Jums reikiama kryptimi