

ANALYSE DENMARK (/)

ØKONOMI (/CATEGORY/OKONOMI)



(/article/hr-skal-nok-overleve-hvis-hr-gor-sig-umage.html)

Analyse Denmark (/) / Økonomi (/category/okonomi)

HR skal nok overleve, hvis HR gør sig umage

📅 MARCH 27, 2018 FOTO: PR-FOTO

Det er på mode med dommedagsprofetier over HR som supportfunktion. Men HR har selv nøglen til en gylden fremtid. HR skal bare gøre sig umage med at gøre det, der er rigtigt for virksomheden og for de mennesker, der skal sikre forretningsmæssig succes.



HR skal nok overleve, hvis HR gør sig umage med at forstå og levere det, der er nødvendigt i jagten på forretningsmæssige resultater.



HR behøver ikke at genopfinde sig selv. HR skal heller ikke påkræve en særlig opmærksomhed. HR skal sådan set bare bidrage til at skabe resultater for virksomheden. Det betyder, at HR skal gøre sig umage med at følge med i det, der sker i virksomhedens forretningsområder og i det, der sker i virksomhedens eksterne kontekst. HR skal følge med i hvad, der er på spil i det marked, hvor virksomheden opererer, og i det samfund som virksomheden leverer ydelser til. Med andre ord, så skal HR vise oprigtig interesse og forstå, hvad der er vigtigt for virksomhedens fremdrift, såvel på de indre som på de ydre linjer.




I praksis betyder det, at HR altid skal have fingeren på den forretningsmæssige puls og kende status for forretningskritiske projekter. HR skal demonstrere forretningsforståelse og proaktivt tage aktion, når der f.eks. er behov for kritiske rekrutteringer til et projekt eller et forretningsområde. På kort formel betyder det, at HR skal give lederne tryghed for at blive hjulpet med en af HR's fornemteste opgaver; nemlig at sikre kritiske kompetencer og talentmasse i virksomheden.

HR skal udvise fleksibilitet, i stedet for hårdnakket at holde fast i tidsbestemte aktiviteter i et HR-årshjul, hvis det konflikter med forretningens rytme eller med projekter, der er i en kritisk fase. Forretningens udfordringer vinder altid over HR's egne KPI'er. HR skal derfor analysere de rigtige data og måle på det vigtige, i stedet for at gøre det målbare vigtigt.

HR skal gøre sig umage med at forstå, hvad der skal til for, at nuværende og fremtidige generationer bidrager med det, som virksomheden har brug for. Forståelsen af hvad, der er vigtigt for virksomhedens organisation og forretning, skal omsættes til lige præcis de HR-løsninger, der er brug for i virksomheden. Og ikke den anden vej rundt. Det går nemlig helt galt, når HR forsøger at skubbe forkromede HR-initiativer ud i organisationen, hvis det ikke er tydeligt, hvordan de gør medarbejdere og ledere i stand til at levere det, som virksomheden har brug for.

HR skal nok overleve, hvis HR gør sig umage med at forstå og levere det, der er nødvendigt i jagten på forretningsmæssige resultater. HR får lydhørhed ved at interessere sig for det, der er vigtigt for virksomhedens succes. Når det sker, behøver HR ikke længere at gemme sig bag et HR-fagligt skjold af generiske HR-floskler. Det er nemlig ikke HR-teorier og HR-programmer i sig selv, der er vigtigt for lederne. Det vigtige er, hvordan HR-initiativerne gør organisationen i stand til at nå virksomhedens mål og planer. Når HR gør sig umage med netop det, bliver HR den supportfunktion, som virksomheden hverken kan eller vil undvære, nu og i fremtiden.

PHOTOGRAPHER PR-foto

Del  (<https://www.facebook.com/sharer.php>)  (<https://twitter.com/share?text=HR%20skal%20nok%20overleve,%20hvis%20HR%20g%C3%B8r%20sig%20umage>)  (<http://www.linkedin.com/shareArticle?mini=true&url=/article/hr-skal-nok-overleve-hvis-hr-gor-sig-umage.html?1>)

Journalist

Gitte Mandrup, HR-rådgiver og driver www.hrblog.dk

ANDRE ARTIKLER

HR & REKRUTTERING