

PERSONALISTIKA - PERSONALISTÉ - EFEKTIVITA / takové přemýšlení nahlas

Projel jsem opět několik měst a mohl se podívat do problematiky zaměstnanosti, kondic firem, stavu nezaměstnanosti, a naslouchat a dívat se.

To, co mohou v současnosti zažívat české výrobní firmy ve většině produktových oblastí, to se před několika lety moc nepředpokládalo, či se v to nedoufalo a ten boom zažívají i firmy za hranicemi naší malé země.

To je určitě skvělé, a pokud takový stav trvá, je to velká příležitost pro zisk, ale také vytvoření schopných týmů ve firmách Na ty dny horší.

Slyším a čtu, jak nejsou lidé ve firmách, jak nám chybí efektivita a produktivita, a hledají se viníci.

Je to takové stále dokola.

Mohl bych tu nyní použít desítky příběhů posledních dní, které píšou samy ty reálné procesy a skutečnosti ve firmách.

Ředitelé závodů musí dělat večerní a noční přepadovky, aby odhalili hrubé nedostatky výkony nočních směn na linkách jsou někde třetinové a ono se nic neděje předáci zasahují do řídicích systémů linek, aby linka jela maximálně na 101% - majitelé firem zasahují stále do samostatnosti rozhodných manažerů a vnášejí do řízení zmatek firmy jsou průchoďáky při zajišťování operátorů ve výrobě a nikdo se nepozastavuje proč skutečně tomu tak je spolupráce personalistů s pracovními agenturami vůbec není postavena na efektivní úrovni v některých firmách mají personalistu a aktivně spolupracují s třemi i vícero agenturami, a přesto stále a znova jim chybí desítky lidí ve výrobě / a nikdo nehledá skutečné příčiny - není pravda, že nezaměstnaní jsou jen nepoužitelní lemplové /jen chybí skutečná personální profesionalita a také změna nastavených procesů Úřadů práce/....

A mohl bych pokračovat.

Personální práce ve firmách není jen záležitostí personalistů, protože HR management je dílem celého systému řízení a fungování firmy. Každý nezáměr, nebo negativní zásah do tohoto systému, produkuje chyby a špatné výsledky.

To přeci není nic nového - a kdekdo tu zakrouť hlavou nad takovým svým uvažováním.

Proč to tedy ve firmách nefunguje?

Znám několik velmi dobrých a poctivých personalistů, kteří své řemeslo skutečně umí. Potom je to na firmě vidět, pokud tedy nejsou sami vojáci v poli, proti systému a myšlení nadřazených.

Ale znám žel daleko více firem, kde personalistika, jako když je věc druhořadá a za personalisty se přijímají vlastně „úředníci“.

Protože přeci personalistika je vlastně papírování.

No, to je hodně hloupý názor.

Také jsou často jako personalisté psychologové, pedagogové či bývalí úředníci z „pracáků“. Mladí lidé bez praxe, nebo bez znalosti věci a problematiky samotné firmy.

Jistě, personalistika je o psychologii, ale ne o té klinické. Zažil jsem personalistku, která prostě zkoumala lidi. Hrál si na to, jak dokáže lidi odhadnout a co v nich je. To, že měla na starosti výrobní závod s tisíci zaměstnanců, kde bylo potřeba fachmanství, fortel, dobrý krizový management, fungující a kooperující týmy, aj. To jí nějak utíkalo.

Zažil jsem firmy, kde hlavní důraz se dával na psychologické testy, ale skutečná schopnost výběru, byla mizivá.

Zážitků mám dost.

Personalistika a řízení lidských zdrojů, tedy personální management, aby se případný kritik nechytil slovíček, je důležitý a můžeme lidově zdůraznit, sakra důležitý.

Je to řemeslo, které potřebuje správné schopnosti.

Je to proces, který potřebuje správné myšlenky a vize.

Je to oblast, která potřebuje správné lidi.

Je to prostor pro maximální součinnost manažerů a vedení.

Na personální papírování si najměte administrativní sílu, na personalistiku si zvolte obdarovaného člověka a naslouchejte mu.

Neustále společně pracujte na aktivním a efektivním personálním managementu.

Hlavní efektivita personálního managementu je v interních personálních procesech - motivace zaměstnanců, talent management, správné stavění týmů, hodnocení zaměstnanců a firemní kultura.

Každá firma je závislá na lidech! I v budoucnu, pokud vzroste robotizace, budou rozhodující lidé a jejich schopnosti a dovednosti.

Nemávejte rukou nad personálním managementem!

Ono se vám to vyplatí!

Steve Jobs několikrát opakoval logickou pravdu: „A-hráči najímají A-hráče, B-hráči najímají C-hráče, C-hráči najímají D-hráče a tak to pokračuje až k Z.“

A nejde jen o najímání, ale také vedení a řízení.

Třeba se potkáme a povíme si více.

Libor Chrástanský

