

E-mail:

Hasło:

Zaloguj

 Zapamiętaj mnie  
Nie pamiętam hasła

Czym jest JOBFITTER Testy Certyfikat Centrum Wiedzy

## Kto sprawdzi się w miękkim, a kto w twardym HR?

Małgorzata Rzewuska |

### Kariera w branży artykuł poradniczy

Czy decydując się na pracę w HR, lepiej jest rozpocząć od twardej jego części, czy miękkiej? Niektórzy mówią – „tylko nie do kadr i płac” lub „znowu sterta papierków do wpięcia w akta”. Inni jak dostaną za zadanie przeprowadzić rekrutację, myślą – „tylko nie to”. Co zatem sprawia, że jedni kochają twarde, a inni miękkie HR?

– *To czy praca w twardym, bądź miękkim HR będzie dla kogoś ciekawa, zależy od jego predyspozycji* – mówi Ewa Adamczyk, Dyrektor Generalny Naj International – *Nie ma osoby, która nadawałaby się do wszystkiego. Dla osoby lubiącej pracę z cyframi, miękka część HR-u będzie zmorą i na odwrót.*

### Predyspozycje do pracy w twardym HR

Od kandydata do twardego HR-u oczekuje się:

- dobrze rozwiniętych zdolności analitycznych,
- syntetycznego myślenia,
- dokładności,
- terminowości,
- systematyczności,
- dyskrecji,
- znajomości przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych,
- umiejętności obsługi systemu kadrowo-płacowego.

W tym obszarze stawia się przede wszystkim na twarde kompetencje oraz na chęć pracy z danymi. Jeśli chodzi o wykształcenie to wskazanym będzie finansowo-ekonomiczne. Specyfiką tej pracy jest prowadzenie akt osobowych, ewidencji czasu pracy, przygotowywanie dokumentów związanych z zatrudnianiem i rozwiązywaniem stosunków pracy, m.in. umów o pracę, zaświadczeń o zatrudnieniu i wynagrodzeniu, świadectw pracy, przygotowywanie danych do systemów premiowych, monitorowanie prawa do wypłaty np. nagród jubileuszowych, kontrolowanie ważności badań lekarskich, zwolnień itd. Czyli generalnie „praca z papierami”, choć nie pozbawiona kontaktów z ludźmi.

– *W twardym HR dobrze będą się czuły osoby, które lubią pracę zgodną z normami czy procedurami, związaną z opracowywaniem tego samego materiału, wymagającą sumienności, dbałości o szczegóły i powtarzalności* – mówi Paula Rejmer, Business Manager w Hays Polska Sp. z o.o. – *Tutaj ma się do czynienia z procesami, które nie zakładają wielkich innowacji. Natomiast kandydat do pracy w obszarze twardego HR powinien cechować się dyplomacją i dyskrecją. Są mu bowiem powierzane poufne informacje i dokumenty, które nie mogą trafić w niepowołane ręce, np. lista płac, czy akta osobowe.*

### Praca w miękkim HR

Obecnie kandydaci myślący o pracy w miękkim HR powinni posiadać wiedzę z wielu różnych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi np. rekrutacji, wylaniania i rozwoju talentów, budowania relacji, motywowania. – *Coraz częściej poszukuje się absolwentów studiów związanych z tym obszarem – magisterskich lub podyplomowych* – dzieli się Ewa Adamczyk – *Kluczowa również będzie tu również osobowość kandydata. Musi to być osoba komunikatywna, kreatywna, lubiąca tworzyć i generalnie obcować z ludźmi.*

– *Osoby, które osiągnęły sukces w tym zawodzie zwykle mają wysoki poziom dyplomacji i empatii* – dodaje Paula Rejmer – *Często osoba ta pełni rolę niemal polityczną i powinna posiadać umiejętność komunikacji z różnymi grupami pracowników poruszania się po organizacji. Łączy się tu interesy menedżerów wytyczających politykę personalną z interesami pracowników, nie zawsze zadowolonych z kierunków tej polityki. Z drugiej strony jest się pierwszą osobą dla pracownika, który przychodzi z problemem, narzeka. Reprezentuje się też pracodawcę na zewnątrz, np. podczas rekrutacji, czy prezentując ofertę firmy podczas targów pracy.*

U kandydatów do pracy w tzw. miękkim HR warto zwrócić uwagę na:

- umiejętność rozumienia i definiowania potrzeb klienta wewnętrznego oraz organizacji, a także uwarunkowań biznesowych firmy,
- umiejętność wykonywania kilku zadań jednocześnie,
- zainteresowanie tematem zarządzania zasobami ludzkimi,
- umiejętność nawiązywania i budowania relacji,
- chęć ciągłego rozwoju,
- dobrą znajomość języka obcego – będzie to ważny czynnik w międzynarodowych korporacjach,
- empatię,
- asertywność.

Te cechy będą mieć znaczenie w sytuacjach, gdy np. kandydat będzie odpowiedzialny za budowanie nowych programów rozwojowych skierowanych do pracowników biznesu, będzie odpowiedzialny za kilka toczących się w tym samym czasie procesów rekrutacyjnych, będzie miał za zadanie zaproponować nowe działania w obszarze zwiększenia zaangażowania pracowników, czy będzie odpowiedzialny za nawiązanie współpracy z agencjami rekrutacyjnymi.



Szukaj w Centrum Wiedzy

Wybierz branżę

Wybierz dział

Wybierz autora

Szukaj

## Centrum Wiedzy

Aktualności

Artykuły

Poradniki

Wywiady

Słownik HR

Nasi autorzy

## Najczęściej czytane

1. Test Wiedzy z zakresu Logistyki
2. Test Wiedzy z zakresu Administracji...
3. Test Kompetencji HR
4. Co warto wiedzieć zanim zaczniemy szukać...
5. Test Wiedzy Marketingowej
6. Jak znaleźć pracę na zakupach?
7. Test Orientacja na Klienta
8. Profil „doskonałego zabójcy”, czyli praca w...
9. Test Wiedzy z zakresu Handlu Detalicznego
10. Często poniżej, czasem powyżej

Piszą dla nas

Konrad Piwowarczyk

– W HR teoretycznie niewiele się zmienia. Podział funkcyjny jest w zasadzie stały – zauważa Paula Rejmer – Pewne działania w rekrutacji, czy szkoleniach uznane są za standard, jednak warto interesować się tą tematyką, czytać o nowych trendach pod kątem lepszego reagowania na potrzeby firmy – być na bieżąco. Interesować się nowymi na rynku dostawcami usług. Ważne też jest budowanie sieci kontaktów (pomocne w procesie rekrutacji) i uczestniczenie w życiu środowiska HR-owego – np. udział w konferencjach czy klubach branżowych.

Praktycznie jednak ze względu na to, że otoczenie gospodarcze firm podlega dynamicznym zmianom, od HR-u wymaga się stałej czujności i śledzenia tych zmian by antycypować możliwe rozwiązania dla pojawiających się wyzwań. HR dziś do swoich zadań powinien podejść procesowo. Na przykład rekrutację traktować jako proces zapewnienia stałej podaży pracowników. Czyli na bieżąco monitorować poziom rotacji pracowników, patrzeć na potrzeby biznesowe i strategię firmy, wyprzedzać o krok to co za chwilę biznesowi będzie potrzebne i proponować rozwiązania zanim biznes zauważy problem.

### Możliwości pracy

– Z analizy spływających do nas aplikacji oraz na podstawie historii zawodowych, które poznałam, wydaje się, że twardy HR często stanowi pierwsze doświadczenia kandydatów do pracy w dziale personalnym – dzieli się Paula Rejmer – Czasem takie rozpoczęcie kariery jest traktowane jako krok konieczny, aby w ogóle wejść w struktury HR-owe i później zając się ciekawszymi dla kandydata obszarami miękkiego HR-u.

Paula Rejmer zauważa, że obecnie pracodawcy najchętniej poszukują kandydatów mających doświadczenie zarówno w twardym, jak i w miękkim HR. Nawet, jeżeli potem w codziennej pracy akcent jest mocniej położony na jedną lub drugą część, to na decyzję o zatrudnieniu może mieć wpływ bardziej uniwersalny profil kandydata. Planując swoją karierę w dłuższej perspektywie warto również wiedzieć, że na pewnym poziomie rozwoju zawodowego, trzeba mieć doświadczenie w obu obszarach zarządzania personelem. Ewa Adamczyk podkreśla zaś, że bardziej stabilna jest praca w twardym HR. Po pierwsze jest tu mniejsza konkurencja wśród kandydatów bo mniej osób lubi ten obszar i mniej deklaruje, że tylko tym chciałoby się zajmować. Po drugie ten obszar zawsze w firmie będzie potrzebny. Z miękkiego HR w sytuacji kryzysu lub słabszych wyników firmom łatwiej jest zrezygnować.

Natomiast najważniejsze to odpowiedzieć sobie, jakie mam predyspozycje i co sprawia mi największą przyjemność. Tylko wykonując zadania dające satysfakcję, będzie się w pracy miało poczucie spełnienia.

Zapoznaj się z innymi artykułami z dziedziny HR:

1. **10 najtrudniejszych do obsadzenia zawodów na świecie**
2. **Kto sprawdzi się w miękkim, a kto w twardym HR?**
3. **Od Specjalisty do HR Generalisty**
4. **Outsourcing w HR**
5. **Plusy i minusy pracy HR Interima**
6. **Trendy HR według najnowszych badań**
7. **Plusy pracy w dziale personalnym w małej firmie i w korporacji**
8. **Jak wynagradzani są HR-owcy?**
9. **Niebezpieczne symptomy**
10. **Jak to robią najlepsi?**

Słowa kluczowe:

kariery, kompetencje, predyspozycje, doradztwo personalne i organizacyjne, HR

### Małgorzata Rzewuska



Absolwentka studiów magisterskich na kierunku „Zarządzanie Przedsiębiorstwem” w Szkole Głównej Handlowej oraz podyplomowych studiów „Strategiczne Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” zrealizowanych przez Polską Fundację Promocji Kadr.

Od 2000 roku związana z obszarem HR jako praktyk, a od 2008 roku jako dziennikarz specjalizujący się w tematyce HRM. Jej artykuły w formie studiów przypadków, wywiadów z ekspertami, komentarzy i relacji można znaleźć w „Serwisie HR”. Współautor książki „Top Employers Polska 2010”, wyd. przez Instytut CRF.

Powrót



Z wykształcenia filolog klasyczny i nowogrecki. Absolwent Instytutu Filologii Klasycznej Uniwersytetu Warszawskiego oraz Filologii Nowogreckiej w Ośrodku Badań nad Tradycją Anty...

[Zobacz wszystkich autorów](#)

## Słownik HR

### T jak Teoria sprawiedliwości Adamsa

(ang. Stacey Adams equity theory on job motivation) teoria opiera się na założeniu, że dobra płaca i dobre warunki pracy nie wystarczają, aby pozytywnie motywować pracownika - i...

[więcej](#)

## Sprawdź swoje dopasowanie

**Sprawdź swoje dopasowanie do stanowisk w Katalogu Profili Idealnych Kandydatów**

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską



INNOWACYJNA  
GOSPODARKA  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



© 2011 JOBFITTER Wszelkie prawa zastrzeżone

O JOBFITTER



FAQ



REGULAMIN



PRYWATNOŚĆ



DLA MEDIÓW



SŁOWNIK HR



KONTAKT

