

E-mail:

Hasło:

Zaloguj

 Zapamiętaj mnie
Nie pamiętam hasła

Czym jest JOBFITTER Testy Certyfikat Centrum Wiedzy

Od Specjalisty do HR Generalisty

Małgorzata Rzewuska |

Kariera w branży artykuł poradniczy

Wiesz już, że chcesz pracować w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Jednak zastanawiasz się, czy iść w kierunku specjalizacji w ramach jednej funkcji HR-u, czy też rozwijać się w wielu obszarach tego zawodu? Przeglądasz oferty pracy i nie wiesz, czy aplikować na stanowisko Specjalisty HR, a może HR Generalisty? Co się pod tymi nazwami kryje?

– Nazwy tych stanowisk stosowane są wymiennie, nieraz błędnie. Zdarza się, że w ogłoszeniach o pracę spotyka się różne nazwy stanowisk. Poszukiwany jest np. HR Generalista lub HR Menedżer. Dopiero patrząc na zakres obowiązków okazuje się, że na danym stanowisku będzie się asystować przy tworzeniu strategii zarządzania zasobami ludzkimi, koordynować i prowadzić działania związane z prowadzeniem spraw pracowniczych czy dbać o aktualizację danych personalnych. Czyli wykonywać typowe zadania Specjalisty HR. Dlatego aplikując na konkretne ogłoszenie nie należy sugerować się nazwą stanowiska, ale zwracać uwagę na zakres obowiązków – mówi Ewa Adamczyk, Dyrektor Generalny Naj International Sp. z o.o. – W praktyce stanowisko Specjalisty HR powinno być niższe rangą niż stanowisko HR Generalisty.

– Praca Specjalisty HR może dotyczyć jednego wąskiego wycinka działań HR-owych, np. rekrutacji, szkoleń i rozwoju, czy wynagrodzeń – dodaje Paula Rejmer, Business Manager w HAYS Poland Sp. z o.o. – podczas gdy HR Generalista łączy w swoich działaniach praktycznie wszystkie funkcje HR-owe, które występują w ramach działu HR.

Specyfika pracy uzależniona od wielkości organizacji

HR Generalistę spotkamy w dużych, międzynarodowych organizacjach, gdzie dział HR ma złożoną strukturę i gdzie występują co najmniej 2 poziomy stanowisk menedżerskich: HR Menedżer i HR Dyrektor.

– Jest to typowe np. w bankach albo w firmach z branży FMCG. Ich struktury rozsięte są po całej Polsce, a biznesowi potrzebny jest stały kontakt z HR-em – dodaje Ewa Adamczyk – Dlatego idealnym rozwiązaniem jest zatrudnienie HR Generalisty, który będzie znał się na wszystkich aspektach HR-u. Będzie potrafił doradzić zarówno w kwestiach związanych z prawem pracy, jak również zaprojektować system motywacyjny, przeprowadzi rekrutację i zorganizuje szkolenia. Jednym słowem będzie pomostem pomiędzy centralą tworzącą standardy obowiązujące w HR a częścią operacyjną firmy.

W mniejszych firmach spotkamy stanowisko Specjalisty HR, który wprawdzie może być odpowiedzialny za różne funkcje HR-owe, jednak w mniejszym zakresie niż HR Generalista. Specjalista HR zazwyczaj będzie się zajmował, tym co w danym momencie potrzebne jest biznesowi, np. stworzeniem systemu ocen pracowniczych, systemu premiowego, czy rekrutacjami, bo akurat biznes się rozwija. Jednak w kolejnym roku, część z tych zadań może odpaść, a w to miejsce mogą wejść inne, np. szkolenia. Czyli pewne zadania nie należą do jego stałych obowiązków, mogą być różne w poszczególnych latach działalności firmy. Po części wynika to z dynamiki rozwoju małej organizacji, w której wiele procesów projektowanych jest pod wpływem chwili. W koncernach międzynarodowych procesy HR-owe będą ściśle uregulowane centralnymi procedurami i w każdym roku będą powtarzalne. Stąd HR Generalista stale będzie zaangażowany w proces oceny, rekrutacji, czy szkoleń.

– Natomiast w dużych organizacjach znajdziemy wąsko wyspecjalizowanych Specjalistów HR, najczęściej w komórkach miękkiego HR-u, np. odpowiedzialnych za: Compensation & Benefits (wynagrodzenia i benefity), relacje pracownicze, czy szkolenia – mówi Ewa Adamczyk – W sytuacji, gdy HR Generalista zaangażowany będzie w bardziej skomplikowane projekty, w których potrzebować będzie wsparcia Specjalistów HR, skieruje te projekty właśnie do tych komórek HR-u. Od nich będzie odbierał pracę i przekazywał ją do biznesu.

– Na obecnym stanowisku mam dużo większą odpowiedzialność niż na stanowisku Specjalisty HR – dzieli się Anna S. – pracująca od 8 miesięcy na stanowisku HR Generalisty w dużym koncernie medycznym – z przełożoną konsultuję jedynie decyzje stanowiące swojego rodzaju precedens, wykraczające poza przyjęte ogólnie ramy. Jestem również partnerem dla menedżerów i dyrektorów, z którymi bezpośrednio rozmawiam na temat pracowników w podległych im działach. Wcześniej miałam wydzielone obszary odpowiedzialności np. rekrutację i szkolenia. Jako HR Generalista odpowiadam za całość procesów HR-owych w podległych mi działach, konsultując się oczywiście ze Specjalistami HR, odpowiedzialnymi za dane procesy dla całej firmy. Jednak to ja ostatecznie razem z pracownikami omawiam i poszukuję odpowiedniego rozwiązania danej kwestii i do mnie w pierwszej kolejności zwracają się menedżerowie i pracownicy z przypisanych mi działów, np. z pytaniem o możliwości zmotywowania pracownika do lepszego wykonywania obowiązków, czy odpowiedniego zastosowania obowiązującej w spółce procedury oceny rocznej.

Niezbędne kompetencje

Ewa Adamczyk zauważa, że cechą wspólną obu stanowisk jest fakt, że nie mają pod sobą podwładnych. Są to stanowiska samodzielne, eksperckie. Oba są charakterystyczne raczej dla miękkiego HR-u, chociaż znajomość twardego może być również wymagana, np. prawa pracy, zasad planowania godzin pracy.

HR Generalista jest bezpośrednim wsparciem dla kierowników w poszczególnych częściach biznesu, np. pionie marketingu, sprzedaży a nawet spółki córki w innym kraju. Wymagają oni rozwiązywania konkretnych codziennych problemów, np. związanych z zarządzaniem konfliktem z podwładnym, rozliczeniem nadgodzin pracowników, odniesieniem się do prośby powracającej z urlopu macierzyńskiego pracownicy o obniżenie czasu pracy, itp. Potrzebują dobrego, sprawnego merytorycznie doradcy, który będzie umiał szybko reagować na wyzwania – HR

POKAŻ SIĘ PRACODAWCY



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

Z wykształcenia filolog klasyczny i nowogrecki.
Absolwent Instytutu Filologii Klasycznej

Generalisty. Na przykład pogodzić potrzeby pracowników firmy w różnych krajach tworząc wspólny system premiowy, program motywacyjny, czy w ogóle zarządzać kwestiami HR-owymi na odległość.

– Nie spotkałam się też z sytuacją by osoba bez doświadczenia została HR Generalistą – podkreśla Ewa Adamczyk – Od kandydata na to stanowisko wymaga się więcej niż od aplikującego na stanowisko HR Specjalisty. Trudniej też go zrekrutować. W obu przypadkach – oprócz wiedzy merytorycznej – ważna jest umiejętność pracy w zespole oraz bardzo dobre zdolności interpersonalne. Natomiast u kandydata na HR Generalistę požądane są jeszcze:

- dobra znajomość przepisów prawa pracy i praktyczna znajomość procesów HR-owych: rekrutacji, szkoleń i rozwoju, oceny, itd.
- dojrzałość osobista,
- odpowiednia konstrukcja psychiczna np. takt i zdolność radzenia sobie w trudnych, konfliktowych sytuacjach, odporność na stres, które ułatwiają pracę pod presją czasu,
- umiejętność nawiązywania partnerskich relacji i współpracy,
- umiejętność przekazywania wiedzy,
- asertywność.

– Jakie umiejętności są najważniejsze na tym stanowisku? – zastanawia się Anna S. – szeroka wiedza z zakresu HR, samodzielność, umiejętność podejmowania decyzji i zarządzania emocjami. Poza tym nastawienie na realizację celów, traktowanie partnerów biznesowych i współpracowników z szacunkiem, wysoka kultura osobista, umiejętność budowania autorytetu.

Dalsze możliwości

Często HR Generalistą może zostać osoba pracująca wcześniej jako Specjalista HR, pod warunkiem, że posiada wiedzę przynajmniej w 2–3 obszarach HR-u np. w rekrutacji, szkoleniach oraz systemach wynagrodzeń i motywacyjnych. Stanowisko HR Generalisty jest stopniem przygotowującym w karierze do objęcia stanowiska HR Menedżera.

– Kandydaci często wskazują, że pozycja HR Generalisty pozwala poznać HR szerzej i następnie ukierunkować się na konkretny, interesujący daną osobę obszar HR-u, lub pójść krok wyżej, czyli zostać Menedżerem HR, a w przyszłości Dyrektorem HR, są to stanowiska, które z założenia łączą wszystkie działania HR-owe – zauważa Paula Rejmer.

Dlatego w zależności od tego o jakiej karierze marzysz: czy chciałbyś w przyszłości być ekspertem w danej dziedzinie i w niej się specjalizować, czy też obejmować odpowiedzialność za szerokie spektrum działań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, już na początku swej drogi zawodowej możesz wybrać odpowiednią dla siebie ścieżkę rozwoju. Kariera w tych zawodach z pewnością dostarczy wielu wyzwań i pozwoli wspierać firmę w realizacji jej celów biznesowych. Dodatkowo pracując w obszarze HR można doświadczać sporej różnorodności choćby poprzez zmianę branży, w której się pracuje.

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:

kariera, ścieżka kariery, kompetencje, rozwój, 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.



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

Powrót

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską



INNOWACYJNA
GOSPODARKA
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



© 2011 JOBFITTER Wszelkie prawa zastrzeżone

