



YOU
CAN'T
SPELL
'HERO'
WITHOUT
'HR'

INTRODUCERE
— IN LUMEA —
RESURSELOR UMANE

GHIDREALIZAT

INCADRUL PROIECTULUI

GENERATION Z
Human Resources KIT



HR Club

j Your
First
Job

Școala de Valori

GENERATION Z

CUPRINS

1. Departamentul HR	2
2. Activitatea specialistului HR	3
- Rolul HR-ului în companie	
- Aptitudini căutate de HR	
3. Comunicarea în companie	4
- Comunicarea HR-ului cu colegii	
- Ce înseamnă persoana potrivită?	
4. Despre managerul de echipă	5
5. Deosebiri între HR și manager	6
6. Sfaturi și comunicare	7
- Care este rolul sfaturilor managerului?	
- Cum ar fi fără comunicare?	
7. Background. Recomandări	8

Orice companie funcționează după o anumită politică, iar activitatea este împărțită pe mai multe departamente, în funcție de dimensiunile ei. Astfel, de cele mai multe ori, rolurile angajaților se suprapun în firmele mici: directorul, de exemplu, poate fi și contabil, și recrutor, și manager al unei echipe, iar secretarul poate fi și agentul de marketing. *Who knows?*

Cu ce se ocupă DEPARTAMENTUL HR?

Departamentul HR este indispensabil tuturor firmelor: aici, specialiștii în relații umane se ocupă de gestionarea forței de muncă și a bunei funcționări a activităților desfășurate.

Departamentul HR este responsabil cu:

1. Recrutarea și selecția personalului

(primul interviu îl vei avea cu un specialist HR!);

2. Training și dezvoltarea angajaților

(prezintă setul de valori și conduite al companiei și insuflă noilor angajați un "mod de viață" specific organizației)

3. Creează politici pentru evaluarea performanțelor angajaților

(oferă feedback și monitorizează activitatea)

4. Dezvoltă și utilizează mecanisme de comunicare între angajați

(între managementul superior și subalterni)

5. Dezvoltă politici competitive de compensații și beneficii



În multe ocazii, departamentul HR are și un rol strategic, lucrând "mână în mână" cu CEO-ul pentru găsirea soluțiilor de business și evaluarea progresului firmei în fața competitorilor. HR-ii se ocupă de studiul în ceea ce privește strategia de recrutare a competitorilor, noile interese și cerințe ale pieței muncii, cât și de informare în privința nevoilor și dorințelor noilor generații.

Scopul departamentului HR:

Asigurarea de resurse umane pentru companie și pregătirea lor pentru a deveni "parte din familie".

Rolul HR-ului ÎN COMPANIE



Rolul HR-ului este acela de a se asigura că nu există factori care să împiedice activitatea echipei sau care să genereze conflicte. HR-ii trebuie să fie la curent cu munca angajaților, să le ofere feedback, să-i informeze cu privire la deciziile superiorilor și la țelurile care trebuie atinse. Are, deci, un rol consultativ.

Ce aptitudini caută HR-ii?

Atunci când aplici pentru un loc de muncă într-o companie trebuie să ai în vedere câteva aspecte: de ce ești interesat de firma la care aplici, de ce îți dorești postul pentru care aplici și ce te face potrivit pentru acest job.

Cele mai importante aptitudini căutate de specialistul HR sunt:

creativitate spirit analitic risk-taking
rezistență sub presiune dorință de dezvoltare

De obicei, dezvoltarea personală este mult mai valoroasă și mai apreciată decât simpla educație școlară. Voluntariatele, workshopurile, alte activități și competențe deosebite, alături de bun simț, vor fi mult mai apreciate decât notele de 10.

Comunicarea HR-ului CU COLEGII

Generațiile tinere pun mai presus de orice onestitatea și transparența.

O comunicare transparentă și constantă între colegi poate preveni multe situații neplăcute în care HR-ii ar fi nevoiți să intervină.

HR-ul reprezintă o legătură între angajați și conducere. Este persoana la care apelăm atunci când apar neînțelegeri legate de superiorii nostri, dar și atunci când avem nevoie de sfaturi și recomandări în privința dezvoltării personale. La fel, superiorii consulta HR-ul în privința îmbunătățirilor și dezvoltării afacerii.

Ce înseamnă *persoana potrivită?*

O persoană potrivită pentru locul de muncă este aceea care crede în valorile morale ale companiei și care se potrivește culturii organizaționale.

1



Ca nou angajat, trebuie întotdeauna să-ți pui întrebări și să nu îți fie teamă să le adresezi îndrumătorului tău sau departamentului HR. Rolul acestora este să te ajute să te integrezi în "noua familie".

Drumul spre succes este un efort colectiv și imposibil în lipsa înțelegerii reciproce. O echipă adevărată se construiește greu și poate fi destrămată peste noapte.

Managerul este conducătorul direct al activității unei echipe, având rolul de a asigura resursele umane, financiare, materiale, informaționale subordonaților pentru atingerea obiectivelor propuse. Acesta colaborează cu HR-ii și managementul superior pentru obținerea rezultatelor cele mai bune (ideal fiind: profit maxim cu efort și stres minim!). *HR-ul este manager pentru departamentul său/oamenii săi!*

Rolurile **MANAGERULUI** sunt:



Conducător al activității

Coordonează și direcționează echipa pe care o are în subordine.

Supraveghează activitatea și menține ordinea în echipă.

Monitor



Antreprenor

Analizează afacerea și prezintă idei, tehnici, metode inovatoare echipei.

"Cântărește" avantajele, dezavantajele, răsplata.

Negociator



Distribuitor

Asigură resursele necesare desfășurării activității.

Reprezentant



Reprezintă departamentul în relația cu compania, clienții, furnizorii etc.

Rolurile HR-ului și ale managerului nu trebuie încurcate!

Atunci când apar tensiuni, neînțelegeri între colegi sau nedumeriri în privința activității desfășurate, trebuie să existe cineva căruia să putem să-i cerem ajutorul. Totuși, nu orice superior este capabil de a ne rezolva problemele. *Cum știm când și la cine să apelăm?*



Cu ce probleme
mergem la

HR?

Dar la

MANAGER?

Atunci când...

...apar tensiuni între colegi. **MNG**

...apar tensiuni cu superiorii. **HR**

...căutăm sfaturi cu privire la carieră, evoluție,
instruire și cursuri de dezvoltare. **HR**

...vrem recomandări de schimbare a anumitor
comportamente și sfaturi pentru integrare. **HR**

...vrem să înțelegem mai bine sarcinile de lucru. **MNG**

...avem nevoie de informații despre program. **MNG**

**Rolurile HR-ului și ale managerului nu trebuie
încurcate deoarece fiecare are
responsabilitățile sale.**

Care este rolul SFATURILOR date de MANAGER?

Rolul principal al sfaturilor date de manager este acela de a te ajuta să te autodepășești. E modalitatea managerului sau HR-ului de a fi sigur că totul merge așa cum trebuie în firmă.

Exprimarea opiniei asupra activității colegilor ajută întreaga echipă: te ajută atât pe tine să evoluezi, să te integrezi, să comunici și să îți fie mai ușor la locul de muncă, cât și pe superiorii tăi să îți vadă firma crescând prin tine.



Dacă managerul îți oferă sfaturi personale, pe care nu le-ai cerut, poți vorbi cu HR-ul despre asta.

Cele mai constructive și mai productive echipe sunt cele în care oamenii comunică eficient și primesc sfaturi frecvent. Și tu poți cere parerea unui coleg sau unui superior dacă vrei să știi cât de bine îți faci treaba la locul de muncă.

Cum ar fi FĂRĂ COMUNICARE?

1. Angajații și-ar pierde motivația
2. Job-ul ar deveni monoton
3. Performanțele ar stagna

Oricine își dorește să știe cum este văzută munca lui de către șefi, clienți sau colegi. Așa cum tu vrei să știi impactul tău asupra companiei, și ceilalți așteaptă opinii și încurajări.

Nu îți fie frică să ceri și să dai **feedback!**

Tinerii se confruntă cu o mare problemă: locurile de muncă cer experiență pentru angajare, dar nelucrând precedent, aceasta lipsește, scăzându-le șansele de a ocupa postul dorit.

Experiența este necesară, dar înțeleasă greșit!

Prin "experiență" mulți înțelegem "Am făcut același lucru înainte" sau "Știu exact ce presupune acest post/domeniu", cuvântul stârnind panica, deși omitem esența lui.

Firmele caută oameni capabili, curioși și implicați. Este important ca ceea ce se regăsește în documentul de angajare să poată fi exemplificat și să se potrivească cu ceea ce va urma să îndeplinești!

Munca într-o firmă este cu totul diferită de experiența generală din școală, liceu sau facultate - aici apar două tabere, cu așteptări și cerințe diferite.

Angajatorul se așteaptă ca TU să preiei controlul și să găsești singur o rezolvare pentru problema dată, în timp ce noi credem că va fi mereu cineva cu noi care să ne îndrume și cu care să împărțim idei.



Experiența înseamnă să fii un om pregătit de luare a deciziilor; să poți să te integrezi într-un grup, să comunici ideile tale și să le aduci la realitate; să poți să respecti o conduită și să te adaptezi în funcție de nevoile tuturor.



Dacă vei avea ocazia, vei observa că orice firmă, indiferent cât de mare sau mică, are propriile reguli: un anumit program, un anumit cod vestimentar, rigori ierarhice și altele. Fiecare organizație funcționează diferit, unele mai stricte decât celelalte.

Acestea sunt aspecte pe care va trebui să le cunoști, iar dacă nu ți se spun, să le ai în vedere și să pui întrebări. Așa cum oamenii sunt unici, și firmele sunt unice: alți oameni, alte planuri, alte reguli.

Interesează-te!

Este posibil să fii nevoit să schimbi
mai multe locuri de muncă pentru
a fi cu adevărat mulțumit.

Ideal este ca munca să facă parte din viață,
având un program convenabil și păstrând o
oarecare zonă de confort.

**Nu îți fie teamă să
experimentezi!**

Echipa:

Anca Tomescu
Felicia Ivana
Vlad Pangratie
Rareş Goiceanu



Project by



And



Școala de Valori
școaladevalori.ro

GENERATION Z

Human Resources KIT

Main
Partner



Partners



faurecia



TenarisSilcotub

Supported by



CATALYST



HR Club Annual Partners



TREND

PELIFILIP