

## 1.6. КОЙ Е ОТГОВОРЕН ЗА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Очевидно УЧР не е нещо, което може да бъде извършвано единствено от отдел „Човешки ресурси”. Мениджърите са отговорни за управлението на хората. Нито един отдел по УЧР не може сам да управлява ефективно човешките ресурси в компанията. Ето защо в зависимост от това до каква степен прекият ръководител заема чисто формална позиция в УЧР, той/тя е отговорен за управлението на хората.

### Специалистът (професионалистът) по ЧР

УЧР е задача на лицата, работещи в тази сфера, т.нар. *специалисти (професионалисти) по ЧР*. Тези професионалисти трябва да притежават общи и специализирани познания, необходими за ефективното управление на хората.

### Прекият ръководител

Както вече подчертахме, професионалистите по ЧР имат специализирани знания и умения, но в крайна сметка прекият ръководител управлява пряко служителите. За да бъдат ефективни в тези си усилия, преките ръководители трябва да работят ръка за ръка с професионалистите по ЧР. Днес всички мениджъри работят екипно с професионалистите по ЧР, за да постигнат ефективно управление на човешкия капитал на компанията (Виж Каре 1.1.).

#### *КАРЕ 1.1. Съвместна работа в УЧР*

##### **ПРЕКИ РЪКОВОДИТЕЛИ**

- Включват професионалистите по ЧР във формулирането и изпълняването на бизнес стратегията.
- Работят съвместно с професионалистите по ЧР и със служителите за разработване и изпълняване на дейностите по ЧР.
- Поемат обща отговорност за УЧР в компанията.
- Установяват политики, подкрепящи етичното поведение.

##### **ПРОФЕСИОНАЛИСТИ ПО ЧР**

- Работят съвместно с преките ръководители и със служителите за разработване и изпълняване на дейностите по ЧР.
- Работят с преките ръководители, за да обвържат дейностите по ЧР с бизнеса.
- Работят със служителите, за да им помогнат да изразят своите интереси пред ръководството.
- Разработват политики и практики в подкрепа на етичното поведение.

### **СЛУЖИТЕЛИ**

- Работят съвместно с преките ръководители и професионалистите по ЧР за разработване и изпълняване на дейностите по ЧР.
- Поемат отговорността за управление на своето собствено поведение и кариера в организацията.
- Признават нуждата от гъвкавост и адаптивност.
- Наясно са със своята роля за успеха на организацията.

### **Служителят**

Служителите, които не са на ръководни позиции, играят дори по-активна роля в УЧР. Така например те често трябва да оценяват своята собствена дейност. Няма нищо необичайно в това служителите да изготвят сами своите описания на работата, да избират членове на екипа и да оценяват тяхната дейност. Може би най-важното е, че служителите активно управляват своята кариера и оценяват своите собствени нужди и ползи. Разбира се, отдел „Човешки ресурси” трябва да подпомага дадения процес.

### **Партньорство между всички**

От казаното дотук следва, че УЧР трябва да се разглежда като отговорност, споделяна от всекиго в компанията – преките ръководители и професионалистите по ЧР, хората на топи изпълнителски позиции, новопостъпилите служители на най-ниските постове. Това партньорство може да прерасне и в партньорство на ЧР с мениджърите на фирмите снабдители, с клиентите, дори с членовете на обществени организации.

Мениджърите, които оценяват значението на тази отговорност, работят в партньорство с професионалистите по ЧР, които притежават специфични познания и умения. Колкото по-успешно е партньорството, толкова по-ефективна ще бъде организацията.