

HR AZ INNOVÁCIÓ SZOLGÁLATÁBAN

# SZENVEDÉLY, TANULÁS, KIVÁLASZTÁS!



Kiss Ildikó Teréz

## #2 KULCS: A VEZETŐKIVÁLASZTÁS

Kiss Ildikó Teréz, a The Predictive Index magyarországi Country Managing Partnere a kályhától indul, amikor a HR és innováció kapcsolatát boncolgatja: „Kiemelkedően fontos, hogy az innovatív szervezetek döntéshozói, felsővezetői körében legyenek proaktív, előmozdító vezetők, akik stratégiai gondolkodásukkal, vízióikkal és reális kockázatvállalási készségükkel támogatják a szervezetet és munkatársaikat az innováció útján.” Tehát, nemcsak az fontos, hogy a vezető ne korlátozza le a HR szakember feladatkörét, de az is, hogy ő maga innovatív gondolkodású legyen és ebben mást is ösztönözni tudjon. Ebben pedig a megfelelő kiválasztás a HR feladata, azon áll vagy bukik a dolog. Ha tehát egy első számú vezető vagy tulajdonos garantálni szeretné, hogy a cég képes legyen alkalmazkodni a fo-

lyamatosan változó és új helyzeteket teremtő kihívásokhoz, akkor meg kell találnia azokat a vezetőket a cégben, vagy meg kell keresnie őket a vállalatához, akik karakterükben, személyiségükben változáskezdeményezők, és teret kell adnia számukra, hogy kihozhassák magukból és a csapatukból a legjobbat. „Minden szervezet működése, jövője az emberi kvalitásokon múlik” – hangsúlyozza Kiss Ildikó. Már a korai szocializáció idején eldőli, hogy ki mennyire képes kockázatot vállalni, jól reagálni a változó környezetre, vagy mer-e ismeretlen terepre merészkedni. Hogy egy személyiség rendelkezik-e ezekkel az erőforrásokkal, tudományos alapokon nyugvó kompetenciafelmérő eszközökkel feltérképezhető – és ez pedig már a humán erőforrás szakértőinek asztala.