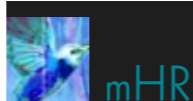
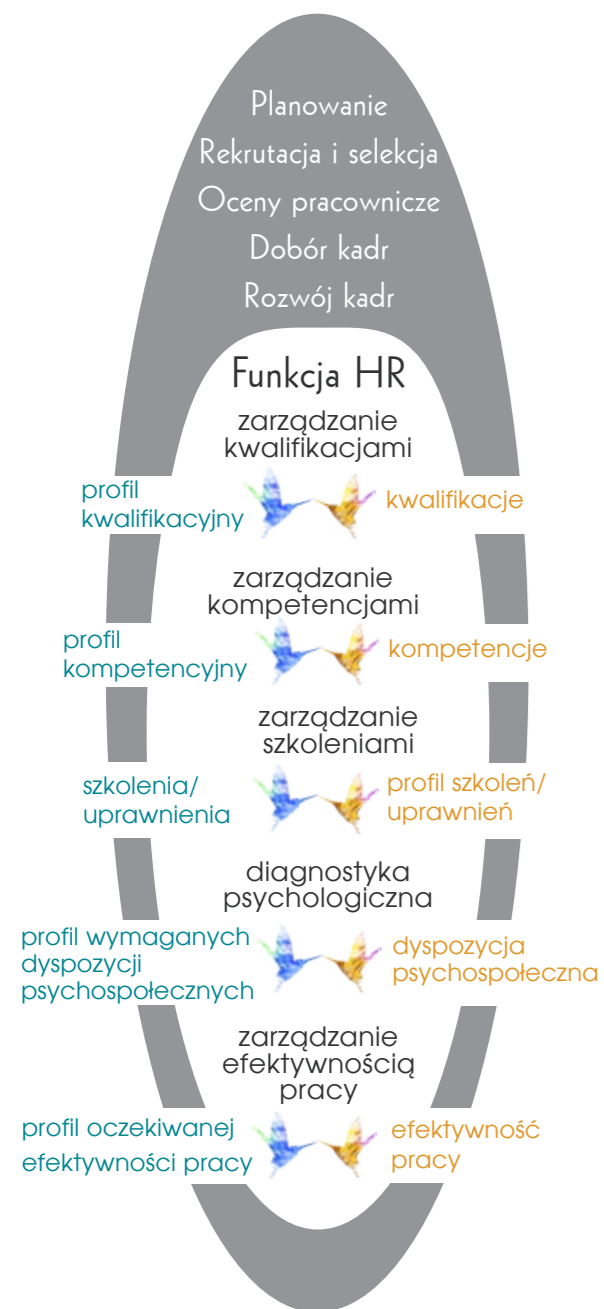


Znaczenie i rola działów HR

Utrzymanie pozycji rynkowej organizacji w długim okresie wymaga zdefiniowanej strategii w zakresie Zarządzania Kapitałem Ludzkim, która będąc elementem wspierającym realizację ogólnej strategii przedsiębiorstwa stawiana jest na równi ze strategią sprzedażową czy marketingową. Aby stało się to możliwe konieczna jest zmiana postrzegania, zarówno przez zarząd, jak i pracowników, działu HR jako „działu kadr” wykonującego jedynie czynności administracyjne, słabo reprezentującego interesy pracowników. Nieodzowne staje się przekonanie osób zarządzających, że zaangażowanie działu personalnego w budowanie i realizację strategii firmy ma bezpośrednie przełożenie na lepsze wyniki finansowe w długim okresie. Warto podkreślić również rolę HR w profesjonalnym wsparciu innych członków organizacji, pracowników i managerów wszystkich szczebli kierowania w aktywnym uczestnictwie w procesach Zarządzania Kapitałem Ludzkim. Służby HR w Polsce stoją w obliczu przejścia od administratora kadrowo - płacowego (54%) do roli partnera strategicznego, wspierającego realizację celów biznesowych organizacji. Wykształcone, świadome swojej roli partnera biznesowego, borykając się na co dzień z burzliwym otoczeniem i wymagającym pracownikiem podejmują to wyzwanie. Wymaga to działań ukierunkowanych przede wszystkim na zwiększenie efektywności i prowadzenie spójnej polityki personalnej. Bez dostępu do odpowiednich rozwiązań: narzędzi, modeli, metod, technik umożliwiających planowanie, rekrutację, ocenę, dobór i rozwój zasobów ludzkich nie sposób być partnerem dla kierownictwa firmy. Budowanie firmowej strategii Zarządzania Kapitałem Ludzkim umożliwiającej osiągnięcie celów biznesowych organizacji i jej wzrost realizowane powinny być poprzez zmniejszenie nakładu czasu przeznaczanego na administrowanie danymi kadrowo - płacowymi na korzyść procesów zdobywania wiedzy o pracownikach i procesach HR. Nowoczesne rozwiązania informatyczne stwarzają szersze możliwości w tym zakresie i gwarantują jednocześnie wysoką efektywność.



mHR

Instrumentarium mHR

- Oparta o lata doświadczeń zaimplementowana w systemie baza wiedzy, między innymi:
 - Model kompetencyjny wraz z opisem behawioralnym
 - Słownik zadań organizacyjnych
 - Kryteria ocen efektywności zadań
 - Pełna baza kierunków kształcenia na poziomie zawodowym, średnim, wyższym
- Psychologiczne metody diagnostyczne: ProSelect, MultiSelecta, WIS spełniające standardy psychometrii (trafność, rzetelność, obiektywność)
- Narzędzia do organizowania i przeprowadzania oceny: efektywności, kompetencji pracowników (180/360)
- Mechanizmy automatyzujące przeglądy kwalifikacji i szkoleń
- Mapy kompetencji, kwalifikacji, szkoleń/uprawnień pracowników
- Narzędzie wspomagające analizę potrzeb szkoleniowych
- Baza do budowania wiedzy o szkoleniach, organizatorach szkoleń, ofertach
- Procedura oceny efektywności szkoleń i dostawców szkoleń

Wsparcie Funkcji HR

- Planowanie struktury organizacji
- Planowanie zasobów ludzkich
- Rekrutacja i selekcja
- Oceny pracownicze
- Dobór kadr (optymalizacja dopasowania osób do stanowisk)
- Rozwój i szkolenie pracowników
- Analizy i raportowanie

Wsparcie Organizacji

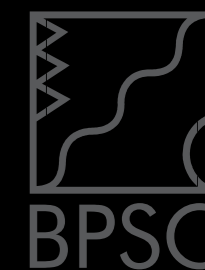
- Dostęp użytkowników końcowych do wybranych funkcji systemu on-line według przypisanych ról i uprawnień
- Dokumenty organizacyjne, struktura organizacyjna, katalog szkoleń, wolne miejsca pracy
- Plany zatrudnienia (nadwyżki, niedobory), mapy, luki kwalifikacyjne, szkoleniowe, kompetencyjne, wskaźniki zabezpieczenia stanowiska, uniwersalności pracownika
- Możliwość tworzenia profili eksperckich stanowisk pracy, ocena/samoocena, ocena dopasowania osoby do stanowiska/stanowisk, zgłaszanie potrzeb szkoleniowych, ocena efektywności szkoleń



BPSC SA
ul. Gąteczki 61, 41-506 Chorzów
tel.+48 32 349 35 00, fax.+48 32 349 36 01
www.bpsc.com.pl, www.mhr.pl



mHR



Pracodawcy, pracownicy - lekcja do odrobienia

Pracodawcy

Gospodarka wolnorynkowa z jednej strony stwarza przedsiębiorcom dogodne warunki rozwoju i osiągnięcia wymiernych korzyści z prowadzonej działalności, z drugiej „funduje” niestabilność i ciągłą zmianę otoczenia firmy. Wymaga to nieustannego doskonalenia realizowanych działań, podnoszenia konkurencyjności i najefektywniejszego wykorzystania wszystkich posiadanych zasobów organizacji. Jedną z cech nowej gospodarki jest przesunięcie w układzie czynników konkurencyjności od zasobów materialnych (rzeczowych i finansowych) w kierunku niematerialnych tj. pracowników. Zwrócono większą uwagę na ich racjonalne wykorzystanie, zwłaszcza wysoko wykwalifikowanych specjalistów oraz osób zajmujących kluczowe stanowiska kierownicze. Do lamusa odchodzi obraz przedsiębiorcy nastawionego wyłącznie na osiągnięcie wyników finansowych w krótkim czasie, stosującego w zakresie Zarządzania Kapitałem Ludzkim politykę wąskiej specjalizacji psychologicznej i zawodowej, która nie akceptuje indywidualnych odchyleń od zakładowego wzorca - modelowego pracownika. Pracodawcy zaczynają zdawać sobie sprawę, że skutkiem tego zjawiska jest coraz większa rotacja kapitału ludzkiego, która już w średnim okresie czasu może doprowadzić do całkowitej degeneracji pozytywnego modelu pracownika. Z lojalnego profesjonalisty, związanego z firmą poprzez poczucie samorealizacji zawodowej, stanie się on agresywnym rekinem rynkowym nastawionym wyłącznie na maksymalizację zysków osobistych, przy całkowitym braku identyfikacji z przedsiębiorstwem.

Pracownicy

Zmiany na rynku pracy w Polsce umacniają pozycję pracownika. Pracodawcy zaczynają borykać się z brakami kadrowymi. Mają coraz większe problemy ze znalezieniem osób wpisujących się w ich oczekiwania i wymagania stanowiska pracy. Stają w obliczu konkurencji o najlepszych specjalistów - wykształconych, znających swoją wartość, świadomych własnych oczekiwań i aktywnych zawodowo profesjonalistów. Samodzielność, mobilność, gotowość do podejmowania ryzyka zawodowego oraz determinacja w dążeniu do niezależności i lojalności wobec wyznawanych wartości to przymioty pracownika XXI wieku. Wobec tak wysoko postawionej porzeczki nie sprawdzają się stosowane dotąd „oferty pracy”. Konkurencyjność firmy na rynku pracy wzrasta dzięki dodatkowym przywilejom i świadczeniom pozapłacowym, które pozwalają po pierwsze zdobyć pracownika, po wtóre związać go z firmą na dłużej. Ale to nie wszystko...

Lekcja do odrobienia

Pracownicy przychodzą do firmy, chcąc wnieść swój wkład w wykonywaną pracę - są już wstępnie umotywowani. Rolą zarządzających oraz działu HR jest utrzymanie przekonania o byciu docenianym i zaangażowanym w funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Niezmiernie ważne jest niedopuszczenie do sytuacji, kiedy pracownik zaczyna czuć się uprzedmiotowiony, anonimowy i wewnętrznie przekonany, że jego kariera zawodowa zależy od uwarunkowań, które nie mają nic wspólnego z jego indywidualnymi cechami i uzdolnieniami. Stanowi to nie lada wyzwanie dla współczesnego przedsiębiorcy, który mając na uwadze dobro swojego biznesu powinien korzystać z najlepszych wzorców i procedur Zarządzania Kapitałem Ludzkim. Traktowanie spraw ludzi współtworzących firmę, jako jednego z najważniejszych problemów jej funkcjonowania wymaga budowania systemów zarządzania, które w długim okresie czasu pozwalają połączyć sukcesy pracownika i firmy. Organizacje, winny więc skupić się na działaniach umożliwiających osiągnięcie indywidualnych korzyści wzajemnej współpracy organizacji i pracownika. Kapitał ludzki stał się decydującym nośnikiem i realizatorem strategii organizacji, w codziennej pracy aktywnie tworzącym jej rzeczywistość, decydującym o jej realnym kształcie. Związana jest z tym konieczność innego sposobu zarządzania, wdrożenia do codziennej praktyki odpowiednich narzędzi uaktywniających ten kapitał.

Nowe wyzwania wymagają nowych rozwiązań - mHR nowoczesny system informatyczny

W obliczu nowych zadań stawianych przed HR wzrosło znaczenie systemów informatycznych wspomagających ten obszar zarządzania. Wspierają one zdefiniowanie i realizację długoterminowych celów i priorytetów w zakresie polityki personalnej oraz ukierunkowanie wszystkich działań na ich realizację. Najefektywniejsze wykorzystanie najcenniejszego zasobu organizacji wymaga, prócz dotychczasowych systemów kadrowo - płacowych, inteligentnych systemów informatycznych umożliwiających:

- planowanie ilościowe i jakościowe zasobów,
- podmiotowe traktowanie pracowników w procesach tworzenia środowiska pracy, oceny kwalifikacji, kompetencji, efektywności, diagnozy dyspozycji psychospołecznych,
- efektywne wykorzystanie wiedzy o pracowniku i potrzebach organizacji w procesie doboru kadr,
- realizację działań rozwojowych pracowników budujących wartość kapitału intelektualnego organizacji.

mHR to nowoczesne rozwiązanie informatyczne wspierające Zarządzanie Kapitałem Ludzkim organizacji. System został stworzony przez praktyków dla praktyków zarządzania, zgodnie z najnowszymi tendencjami HCM. W systemie odzwierciedlone zostało podejście do zasobów ludzkich oparte o klasyczne kryteria tj. kwalifikacje, szkolenia/uprawnienia, kompetencje, dyspozycje psychologiczne i efektywność wykorzystywane podczas:

- definiowania wymagań na stanowiskach,
- opisu pracowników/kandydatów,
- rekrutacji i selekcji,
- oceny pracowników/kandydatów,
- doboru osób do stanowisk/stanowisk dla osób.

mHR wspiera procesy Zarządzania Kapitałem Ludzkim organizacji w wymiarze funkcjonalnym, instytucjonalnym i instrumentalnym. Zaimplementowane w systemie modele, metody, mechanizmy, słowniki wzbogacają warsztat pracy działów HR i umożliwiają osiągnięcie wysokiej wydajności funkcji personalnej. System stanowi doskonałą bazę wiedzy, motywuje pracowników poprzez aktywne współuczestnictwo w procesach HR do realizacji celów własnych i organizacji. mHR został zaprojektowany w sposób zapewniający poprawność metodologiczną oraz spójność i logikę działania w poszczególnych podprocesach. Minimalizuje możliwość popełniania błędów, zwiększa trafność podejmowanych decyzji personalnych, dostarczając jednocześnie wyczerpujących danych. Dzięki intuicyjnemu interfejsowi system jest chętnie wykorzystywany przez użytkowników końcowych, którzy mają łatwy i szybki dostęp do wszystkich funkcjonalności systemu.

mHR - możliwości

- Konfiguracja systemu - zestaw wypełnionych wiedzą słowników i modeli
- Zarządzanie strukturą organizacyjną w czasie
- Tworzenie opisów komórek i stanowisk
- Planowanie zatrudnienia i kadry rezerwowej
- Tworzenie opisów pracownika/kandydata - dane, lista badań/ocen, ocena zbiorcza osoby, ścieżka kariery, działania rozwojowe
- Zarządzanie kwalifikacjami - profil kwalifikacyjny stanowiska, osoby, oceny, raporty indywidualne i zbiorcze
- Diagnostyka psychologiczna - ProSelect, MultiSelecta, WIS, budowanie profili wymagań, przeprowadzanie testów pracowników/kandydatów przez przeglądarkę internetową, analizy
- Zarządzanie kompetencjami - definiowanie kompetencji organizacyjnych dla stanowisk, oceny kompetencji - 180/360 przez przeglądarkę internetową, raporty indywidualne i zbiorcze
- Zarządzanie efektywnością pracy - ocena okresowa wykonania zadań: opis stanowiska przez zadania, kryteria ich ocen, ocena efektywności - przez przeglądarkę internetową, raporty indywidualne i zbiorcze
- Zarządzanie szkoleniami:
 - Definiowanie profilu szkoleń/uprawnień na stanowisku, oceny, raporty indywidualne i zbiorcze
 - Zarządzanie procesem szkolenia pracowników - przygotowanie bazy szkoleń, planowanie potrzeb szkoleniowych w tym, bazujących na automatycznym przeglądzie, harmonogramowanie szkoleń, realizacja szkoleń, ocena efektywności szkoleń
 - Raporty indywidualne i zbiorcze z uwzględnieniem aspektów kosztowych
- Zarządzanie procesem ocen/badań grupowych
- Dobór kadr na podstawie wyników przeglądów kwalifikacji, szkoleń, kompetencji, efektywności - selekcja osób na stanowiska, selekcja stanowisk dla osób, mapy kompetencji, kwalifikacji i szkoleń
- Zarządzanie rekrutacjami - automatyczne tworzenie ofert pracy i umieszczanie ich na stronie www, składanie aplikacji za pośrednictwem strony internetowej, selekcja kandydatów i raportowanie poszczególnych procesów rekrutacji i selekcji
- Analizy/Raporty z procesów - planowanie zasobów, zarządzanie kwalifikacjami, diagnostyka psychologiczna, zarządzanie kompetencjami, zarządzanie szkoleniami, zarządzanie efektywnością pracy, rekrutacja, rozwój zasobów
- Administrowanie systemem - zarządzanie użytkownikami, nadawanie ról i uprawnień



mHR

Zmiękczamy kadry

