



KADRY PŁACE I HR

FORUM KADR I HR 2018

**PRAWO PRACY, ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW,
RODO, CONTROLLING PERSONALNY**

Warszawa - 10 października 2017 r.

Kontroling Personalny

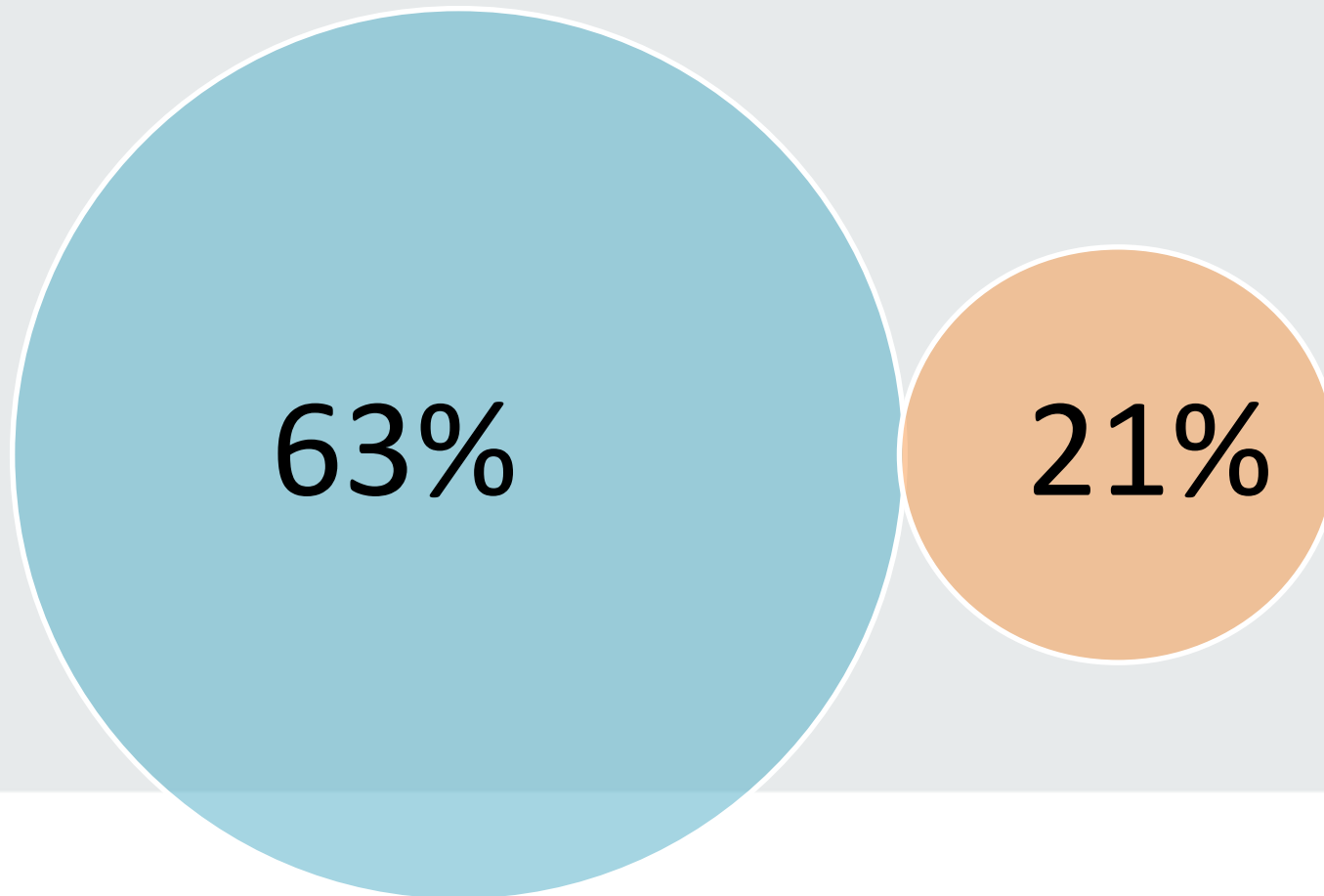
Jak budować podstawy polityki
personalnej firmy

Grzegorz Filipowicz

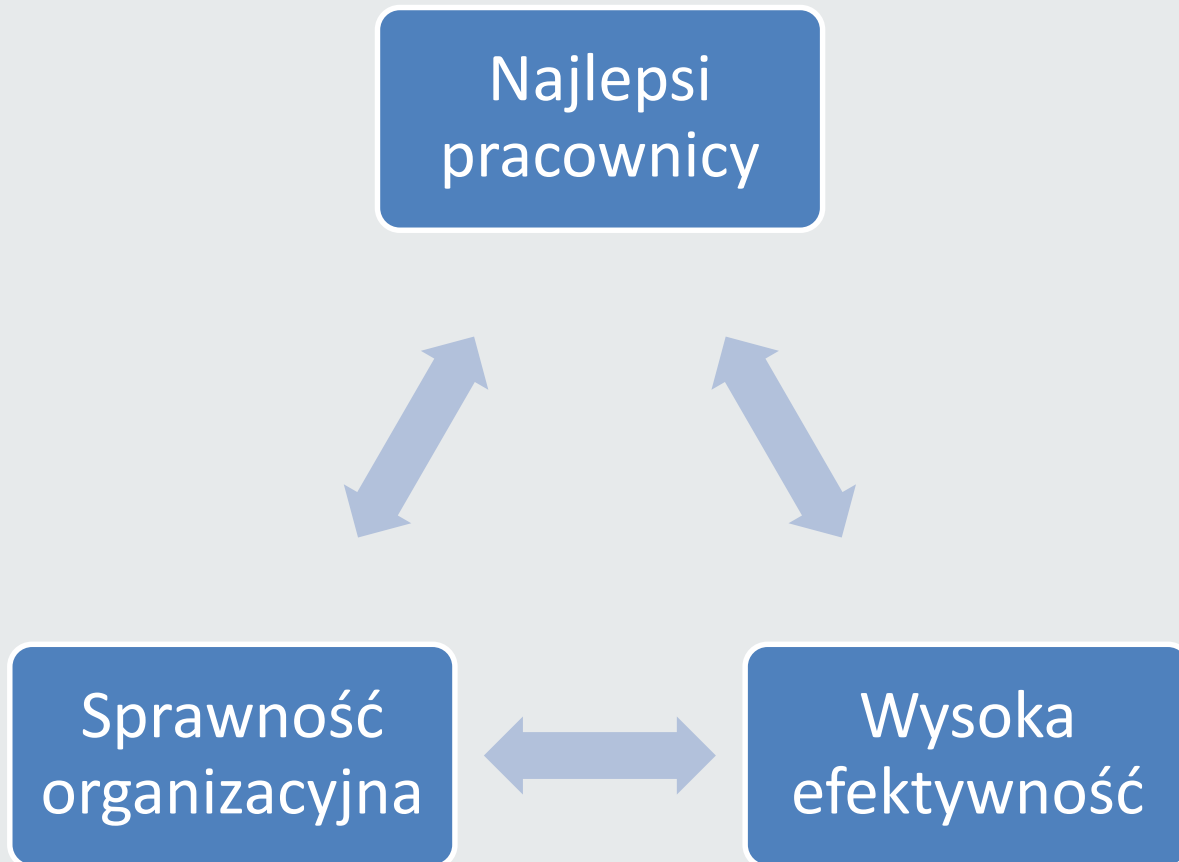


HR vs. Kadra Zarządzająca

Czy HR aktywnie przyczynia się do rozwoju naszej organizacji?



Oczekiwania = wyzwania



- Organizacje (kadra zarządzająca) ma trzy główne oczekiwania względem HR.
- Spełnienie tych oczekiwań warunkuje efektywne działanie pracowników i firmy.
- To HR powinien dokładnie wiedzieć co zrobić aby te oczekiwania zrealizować.

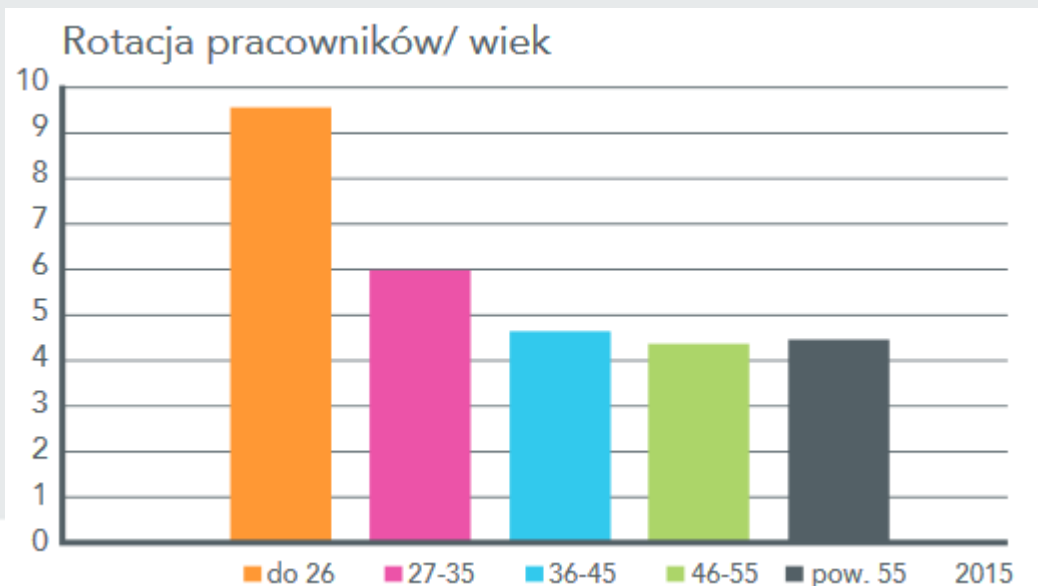
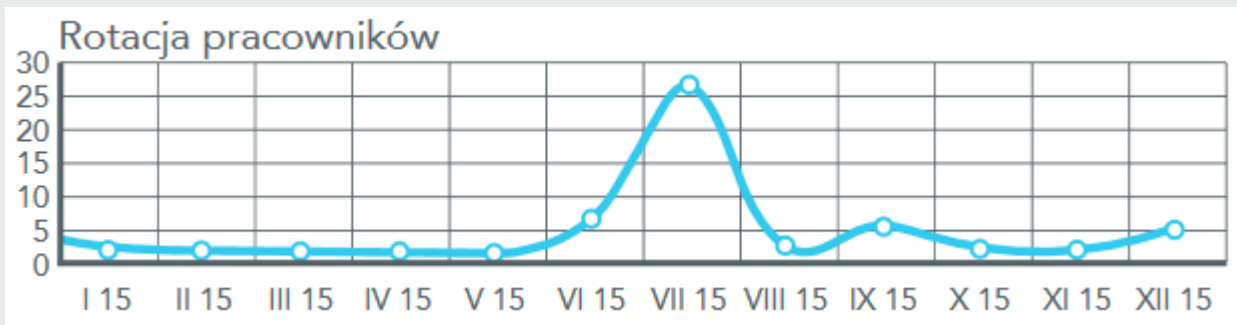
Co warto monitorować?

- ✓ Stan zatrudnienia
- ✓ Koszty pracy i wynagrodzenie
- ✓ Lojalność / rotacja pracowników
- ✓ Efektywność rekrutacji
- ✓ Absencje chorobowe
- ✓ Poziom realizacji KPI / celów
- ✓ ???

Użyteczne wymiary monitoringu

- Płeć
- Wiek
- Staż pracy
- Miejsce w strukturze organizacyjnej
- Typ stanowiska
- Rodzaj umowy

Przykład - rotacja pracowników

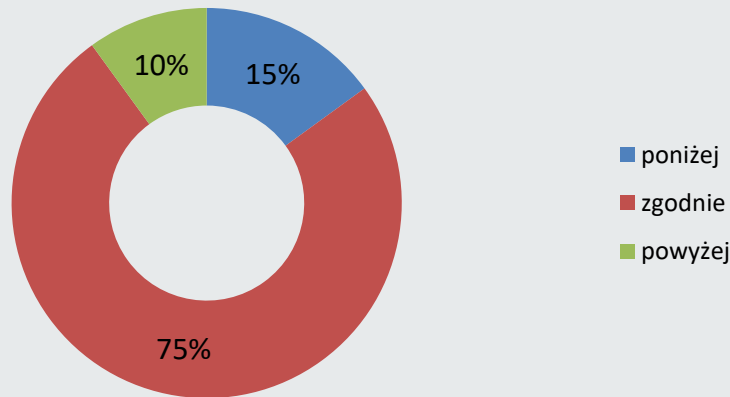


Zapewnienie odpowiedniej obsady pracowników (staffing) jest jednym z głównych zadań HR.

Jeśli dokładnie wiemy co się dzieje w tym zakresie to możemy zastanowić się nad przyczynami tych zjawisk i podjąć odpowiednie działania.

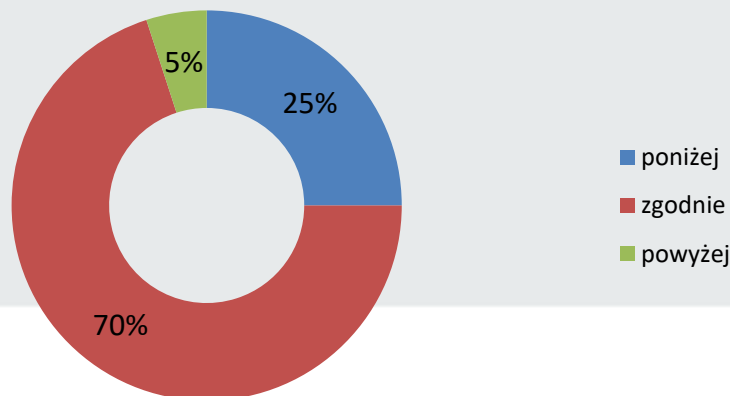
Przykład - KPI 1

Produkcja

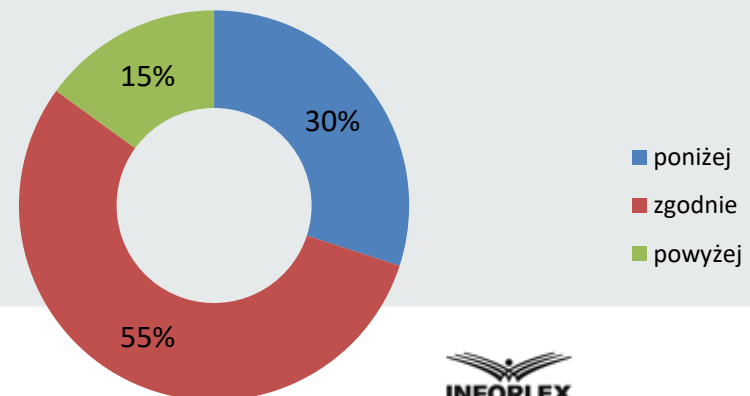


Dobrze przygotowany i skuteczny Performance Management zaczyna się od analizy danych.

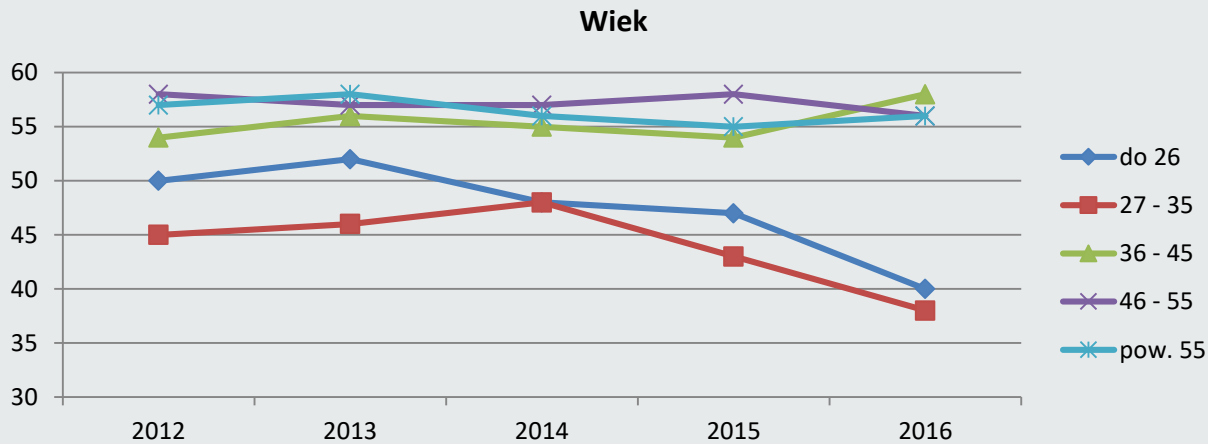
Sprzedaż



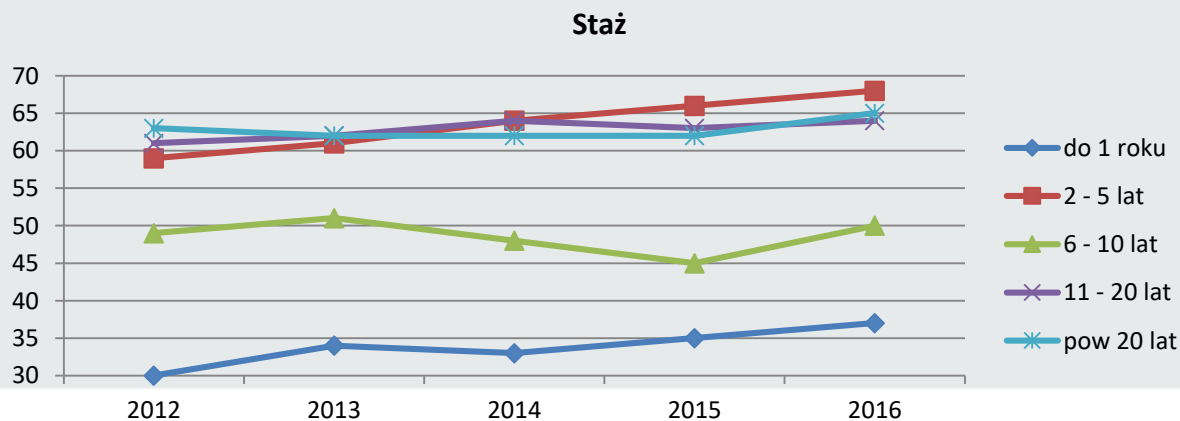
Wsparcie



Przykład – KPI 2



Dokładna analiza danych może wskazać na zależność takich czynników jak wiek i staż pracy na efektywność pracowników.



Jeśli już wiemy że istnieją takie zależności to można zastanowić się skąd one się biorą i co należałoby zrobić.

Paradygmat efektywności



HR może mieć zasadniczy wpływ na wszystkie obszary wpływające na pracowników.

Należy jednak pamiętać, że każde działanie MUSI być powiązane z szeroko rozumianą efektywnością.

Zarządzanie efektywnością wymaga danych – **evidence base management** – a to jest właśnie zadaniem kontrolingu personalnego



KADRY PŁACE I HR

Podsumowanie

Dane

- Kontroling personalny to zbieranie i analizowanie podstawowych danych związanych z polityką personalną firmy

Zarządzanie

- Dane należy analizować w taki sposób aby były źródłem cennych informacji zarządczych
- Kluczowe jest ich wykorzystanie do wdrożenia odpowiednich programów HR

Wsparcie IT

- Kontroling personalny właściwie jest niemożliwy bez wsparcia IT
- Odpowiedni platforma może wykonać większość użytecznych analiz ale to musimy wiedzieć jak je wykorzystać



NOWOŚĆ

KADRY PŁACE I HR

PREMIUM



- Oznaczenie aktualności porad i artykułów
- Książki o tematyce kadrowo-płacowej i HR
- Dostęp do cenionych i profesjonalnych czasopism INFOR
- Kodeks pracy z komentarzem
- Kalkulatory i wskaźniki dedykowane kadrowym
- Ściągi kadrowego oraz narzędzia z obszaru HRM
- Ponad 600 wideoszkoleń dla działów Kadr i HR
- Testy wiedzy z możliwością zdobycia certyfikatów ze szkolenia



sklep.infor.pl



22 761 30 30, 801 626 666



doradca@inforflex.pl