

Zavedení pozice HR managera ve střední IT firmě

Mgr. Lenka Svrčinová

Ing. Jan Ministr Ph.D.

Doc. Ing. Josef Fiala, CSc.

Pojem HR Manager a jeho cíle

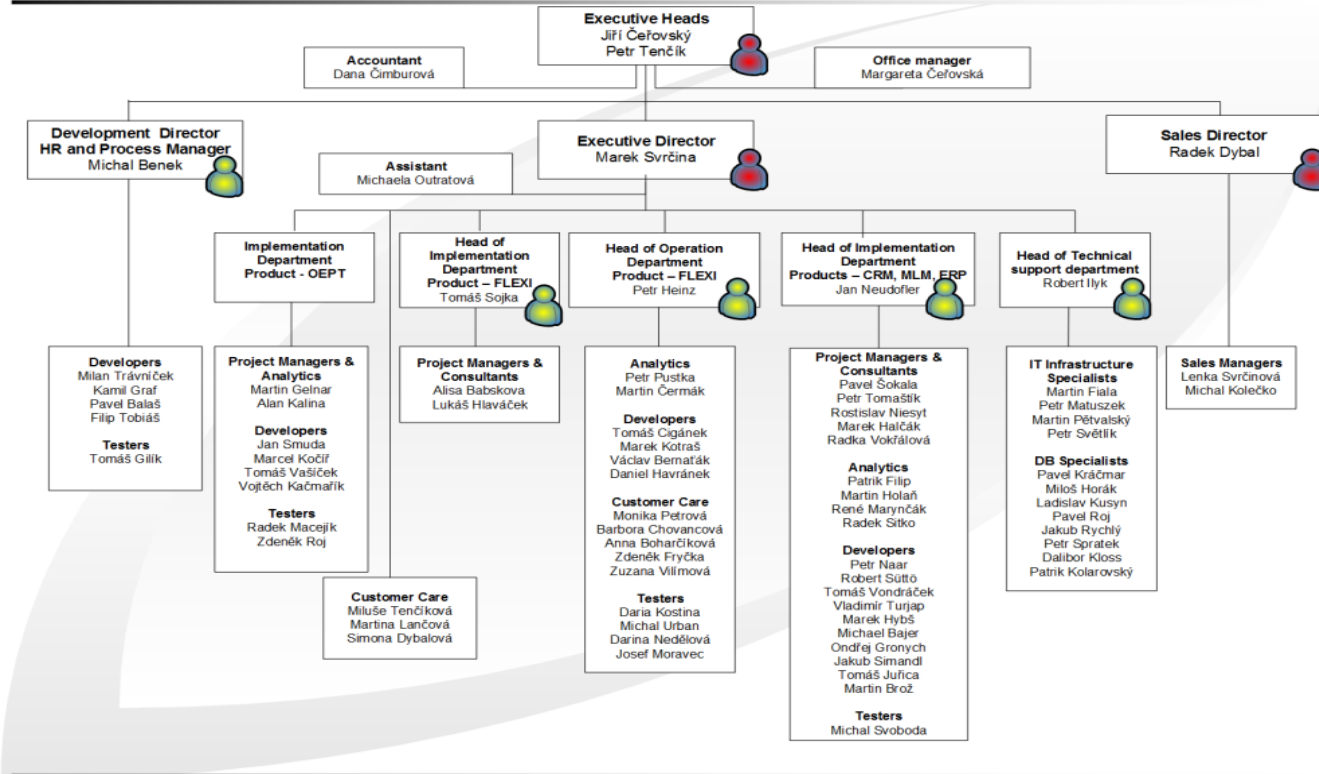
► Cíle HR Managera:

- *Naplňovat a utvářet strategii IT firmy v následujících oblastech:*
 - *Nově příchozí zaměstnanci* - Vybírá a začleňuje nové zaměstnance do standardizovaných procesů společnosti (pozice, plat, spokojenost),
 - *Stávající zaměstnanci* - Pracuje se stávajícími strukturami, motivuje a řeší jejich spokojenost (společnost, finance, cíle).
- *Komunikační kanál zaměstnanci - majitel/zaměstnavatel a opačně,*
- *Změnové řízení ve společnosti,*
- *Optimalizace základních procesů společnosti,*
- *Investiční vs. Provozní náklady,*
- *Utváření firemní kultury společnosti.*

Stav společnosti před zavedení HR role

- Společnost - střední IT firma (100 zaměstnanců), jasná organizační struktura, procesně řízena vlastní metodikou vycházející z ITIL

D3 Group - Organizační struktura



Problémové oblasti dle úrovně firmy

▶ *Na úrovni TOP Managementu*

- ▶ Pozdní popř. žádná reakce na odliv klíčových zaměstnanců (plat, prestiž, změna odbornosti apod,),
- ▶ Absence predikce personálního růstu firmy,
- ▶ Nedostatek informací TOP Managementu.

▶ *Na úrovni Středního Managementu*

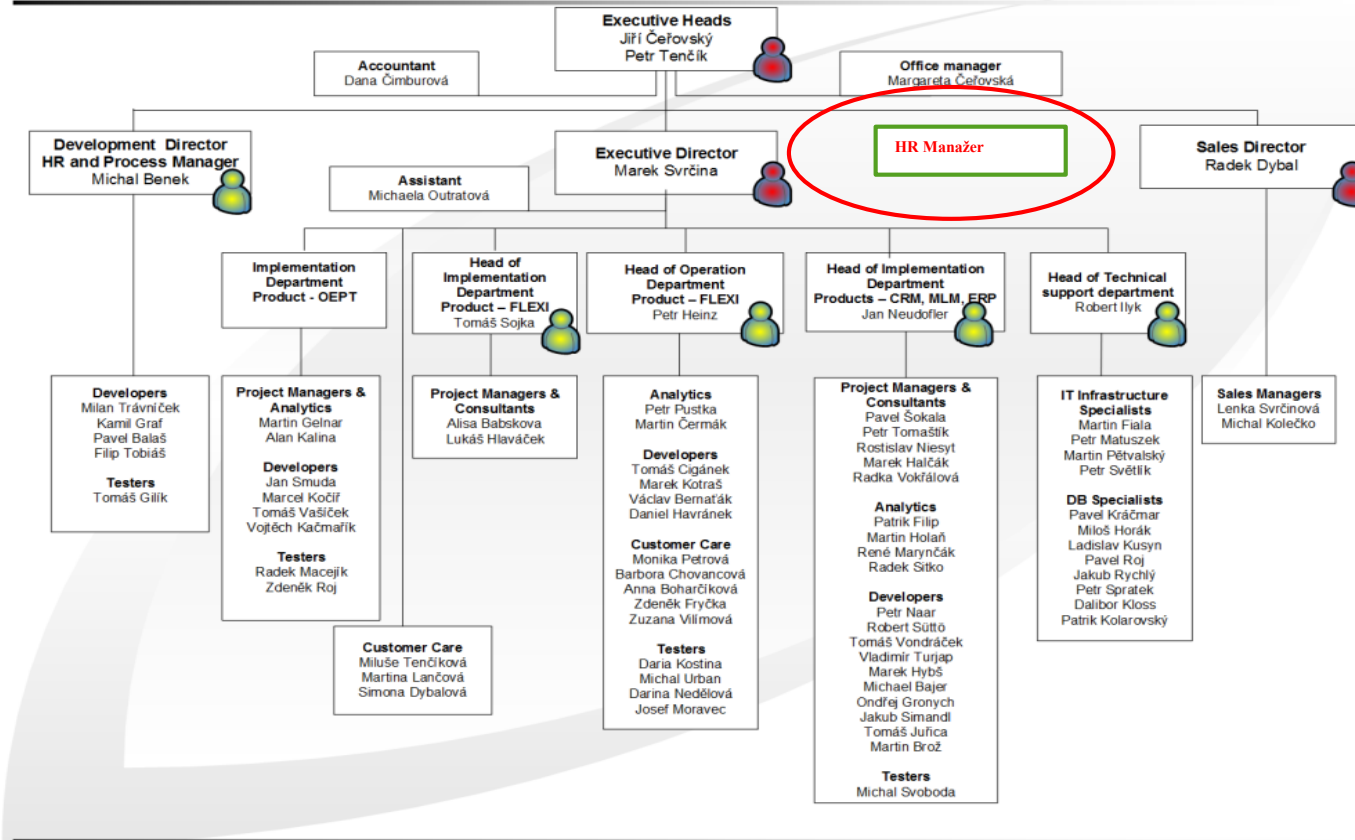
- ▶ Problematické změny procesů z důvodů nedostatku zdrojových kapacit,
- ▶ Absence HR kompetencí a znalostí členů středního managementu,
- ▶ Kumulace dvou rolí v rámci jednoho zaměstnance.

▶ *Na úrovni Zaměstnanec*

- ▶ Absence spojení v TOP/Středního Managementu,

Stav firmy po zavedení HR role

D3 Group - Organizační struktura



Stav firmy po zavedení HR role

(TOP management)

Oblast	Problém	Řešení
TOP Management	Pozdní popř. žádná reakce na odliv klíčových zaměstnanců (plat, prestiž, změna odbornosti apod.),	V pravidelných intervalech jsou pořádány mapovací pohovory se zaměstnanci, přičemž s klíčovými zaměstnanci jsou vedeny pohovory i na úrovni TOP managementu, který se aktivně zajímá o jejich rozpoložení.
TOP Management	Absence predikce personálního růstu firmy,	Byl sestaven personální plán růstu firmy, který je postupně realizován. Zaměstnanci mají nastaveny školicí procesy a začleňovací aktivity. Současně jsou nastaveny kritéria kvalitního zaměstnance.
TOP Management	Nedostatek informací TOP Managementu,	Vzhledem k pozici HR managera jsou v pravidelných intervalech pořádány schůzky vedení, kde HR manager prezentuje poznatky z pohovorů či dění ve společnosti.

Stav firmy po zavedení HR role

(Střední management)

Oblast	Problém	Řešení
Střední Management	Problematické změny procesů z důvodů nedostatku zdrojových kapacit,	Problém je řešen personálním plánem v kompetenci HR Managera.
Střední Management	Absence HR kompetencí a znalostí členů středního managementu,	Členové středního managementu mají nastavený vzdělávací plán v oblasti HR pod jeho vedením.
Střední Management	Kumulace dvou rolí v rámci jednoho zaměstnance	Role byly přesně specifikovány a rozděleny dle kompetencí jednotlivých zaměstnanců.

Stav firmy po zavedení HR role

(Zaměstnanec)

Oblast	Problém	Řešení
Zaměstnanec	Absence spojení v TOP/Středního Managementu	Existencí role HR managera a jeho zatřídění v organizační struktuře.
Zaměstnanec	Sjednocení platového ohodnocení napříč pracovními pozicemi	Úroveň HR managera je vyjednávacích schopností.

Závěr

Zavedení pracovní pozice HR manažera ve firmě mělo pozitivní dopad na požadovaný průběh firemních procesů z hlediska zajištění kvalitními lidskými zdroji. Na základě anonymní ankety, která byla ve firmě uskutečněna byly dosaženy lepší hodnoty metrik, které jsou uvedeny v tabulce

Metrika	Bez HM	S HM
Spokojenost zaměstnanců	75%	86%
Odliv zaměstnanců	14%	11%
Efektivita zaměstnanců	76%	81%

Děkuji za pozornost

Q & A