

prilagodljivost izazov brzina kreativnost
 stručnost povjerenje profesionalnost učenje

DOBRO DOŠLI

Kakvo je stanje upravljanja HR-om u Hrvatskoj?

HR panel
listopad, 2014.

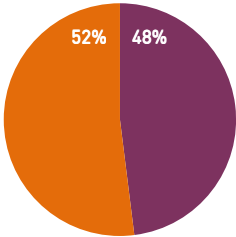



www.artis-rei.hr



On line istraživanje, svibanj 2014

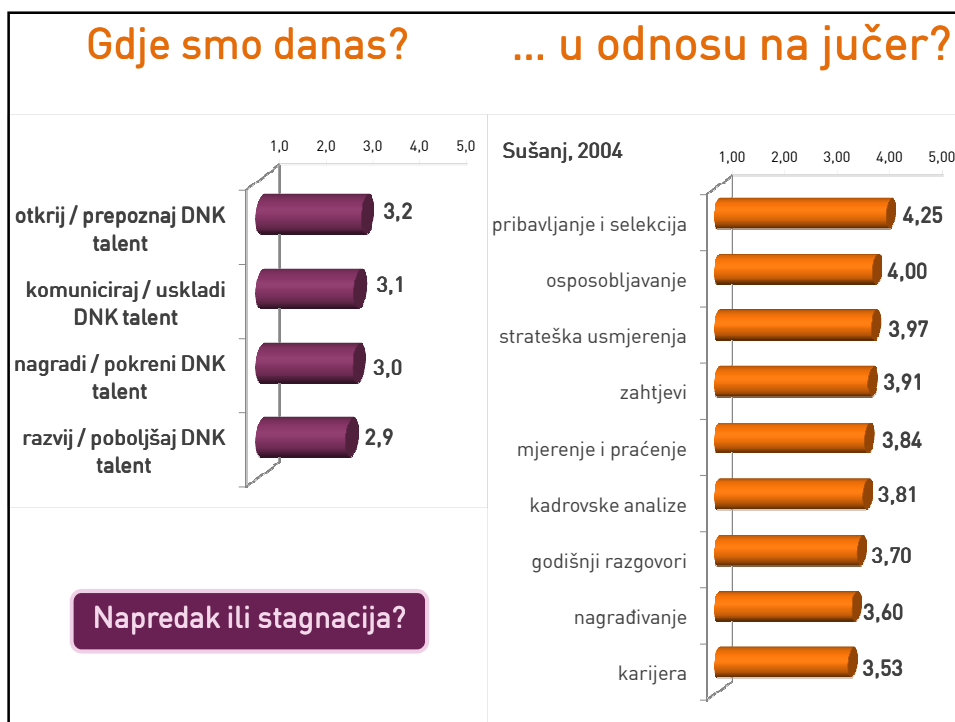
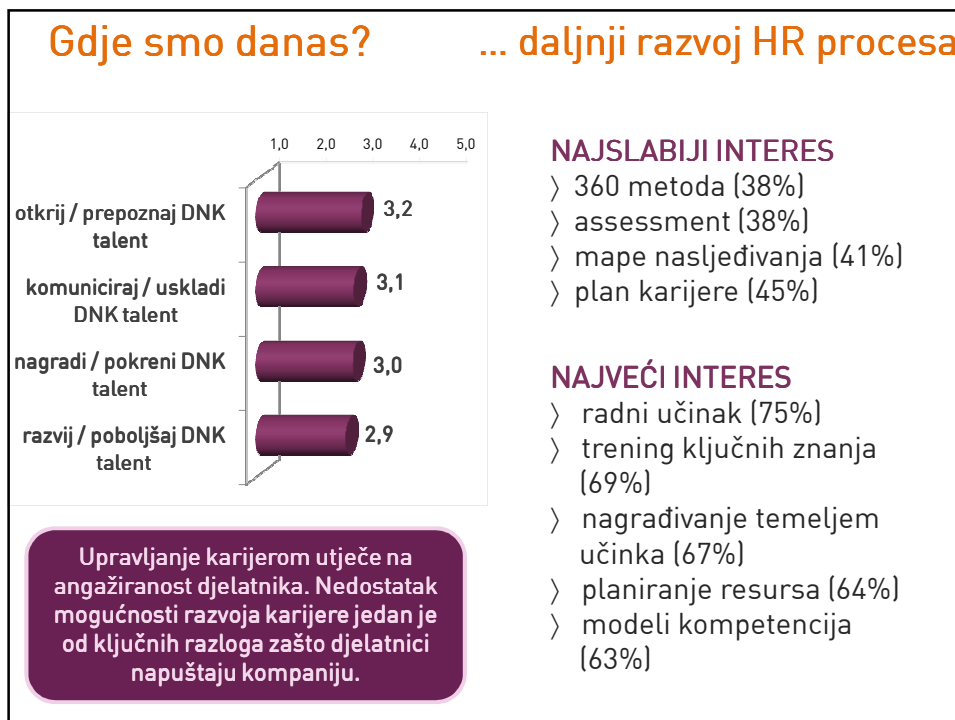
CILJEVI ISTRAŽIVANJA

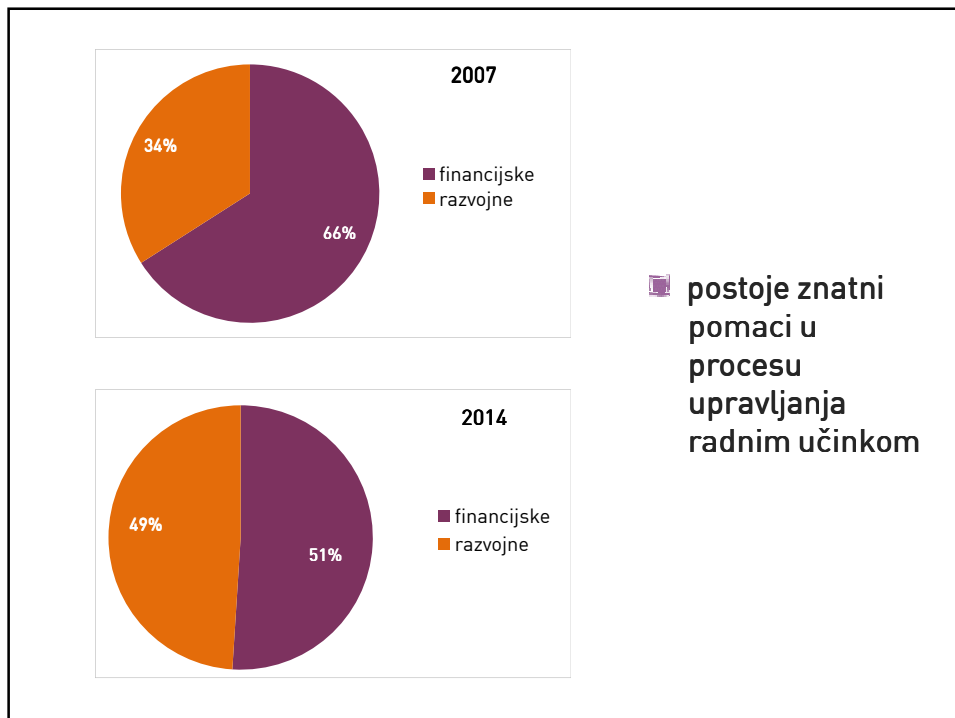
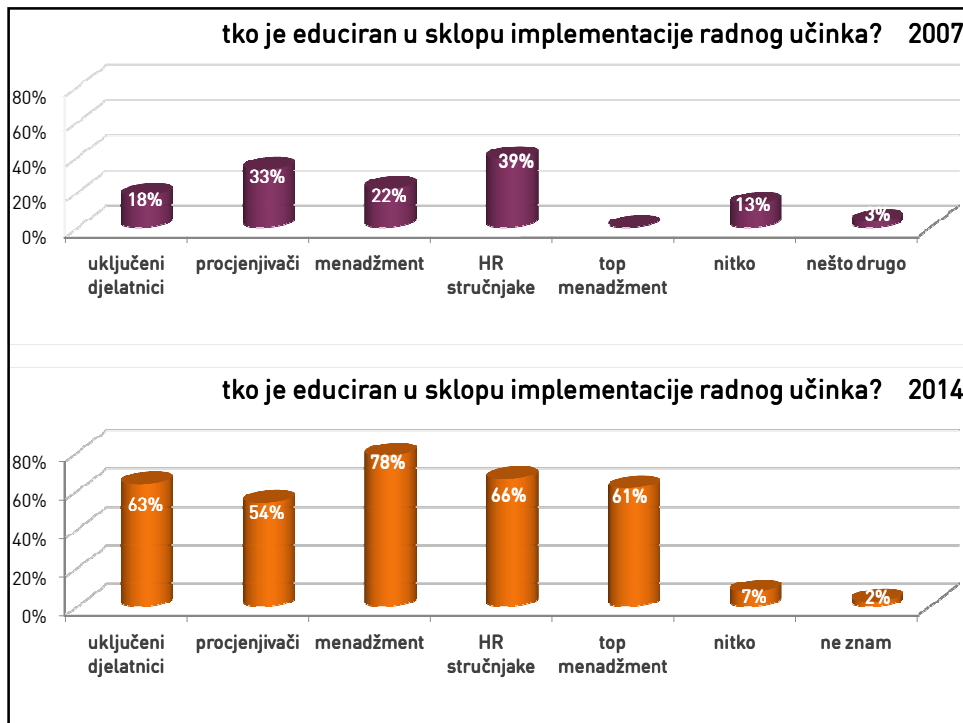
- > smatra li se i zašto HR strateškom funkcijom?
- > koje su trenutne organizacijske potrebe i kako ih nastojimo ispuniti?

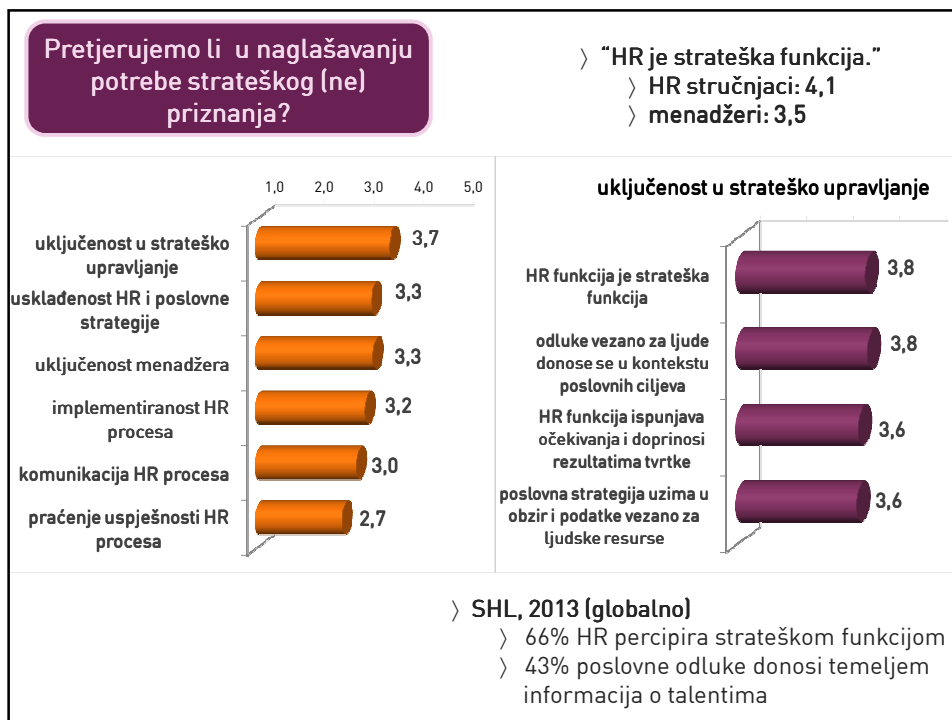


■ HR > 152 osobe
 ■ Manageri > 25% uključenih nema HR odjel

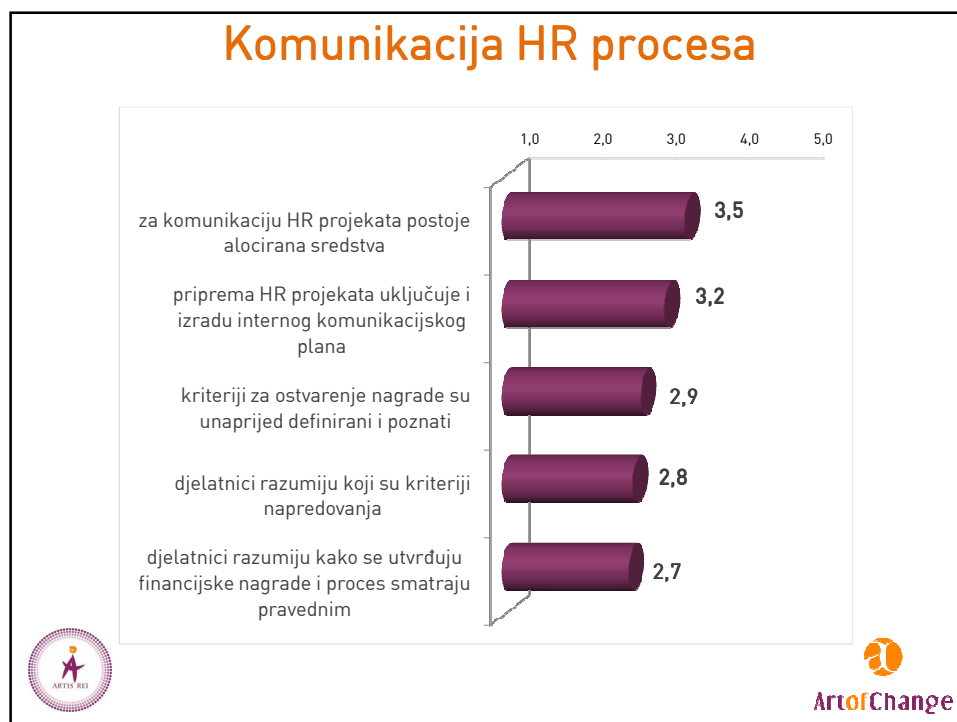
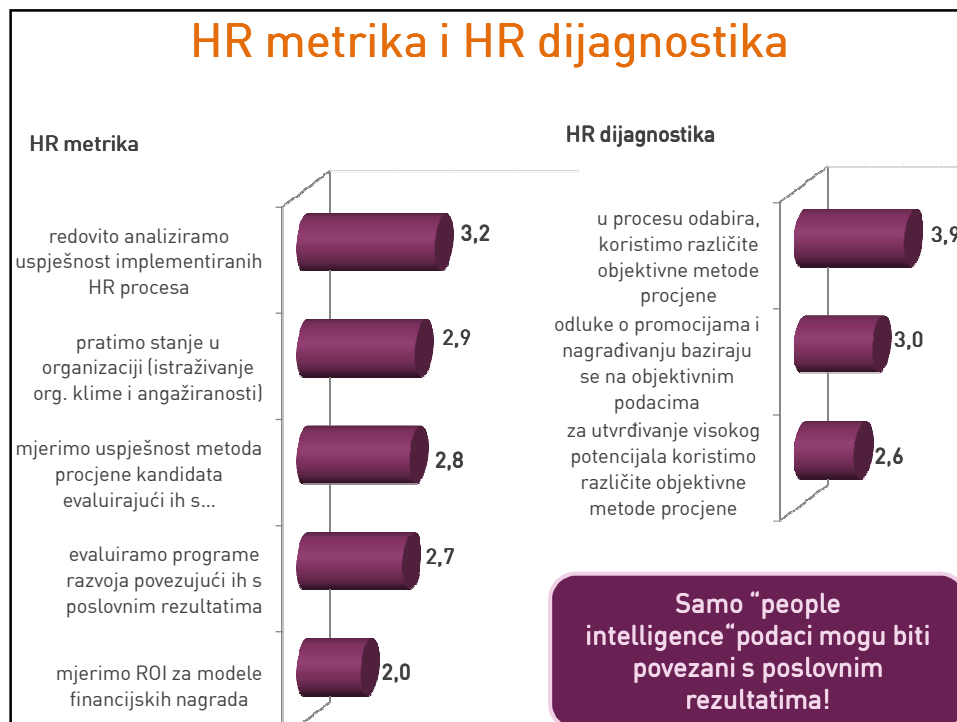





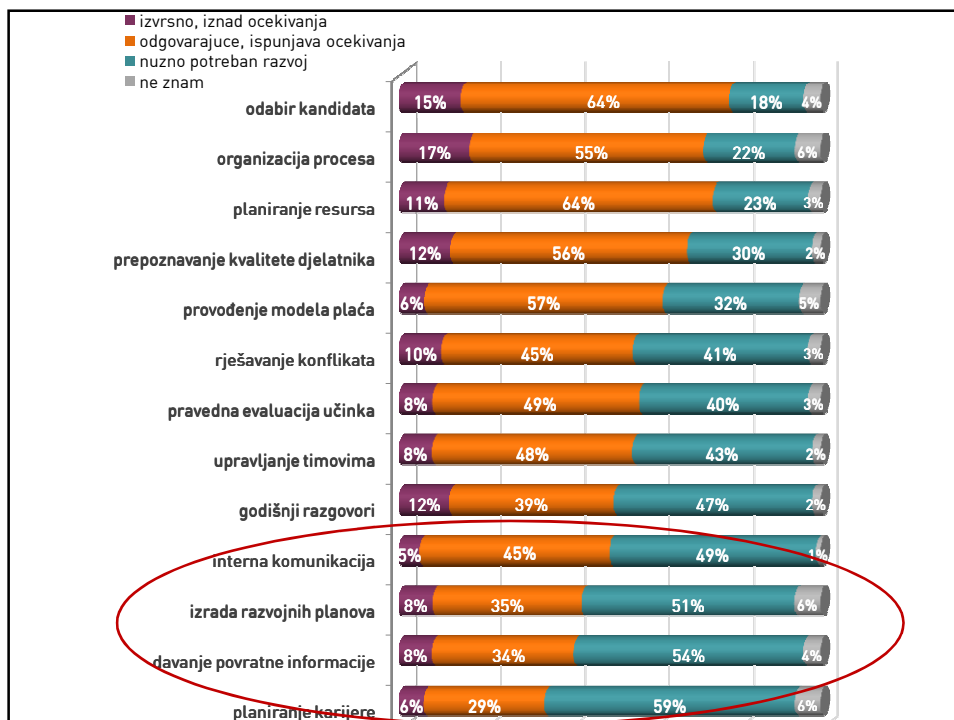
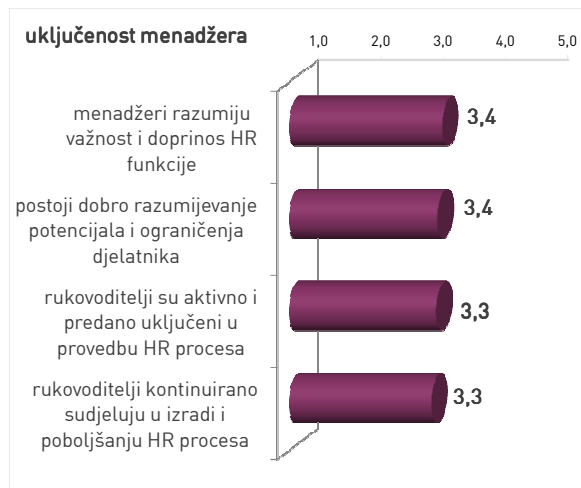




Zašto se HR funkcija ne percipira strateškom funkcijom?



Uključenost i vještine menadžera



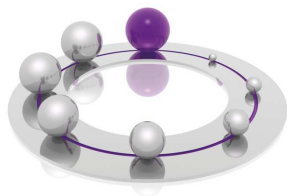
Jesmo li osigurali kredibilitet?

- › HR funkcija nije uspjela pokazati važnost i doprinos HR procesa i alata radi slabijeg praćenja uspješnosti HR procesa
- › nisu osigurani objektivni podaci o ljudskim resursima, potrebni za donošenje poslovnih odluka
- › ne posvećuje se dovoljno pažnje komunikaciji HR procesa i internoj komunikaciji općenito
- › potrebno je i poboljšanje u suradnji s menadžerima i uključenosti (i razvoja) neposrednog menadžmenta u razvoj i implementaciju HR procesa



Stavlja li se u javnosti pretjerani naglasak na strateški aspekt?

Preskačemo li osnove i bavimo li se krivim stvarima?



Postoji li usklađenost HR procesa i alata s organizacijskim potrebama?



Ključne organizacijske potrebe

5 TOP organizacijskih potreba, 2014	%	5 TOP organizacijskih potreba, prije 5 godina	%
produktivnost	51%	zakonska regulativa	54%
zakonska regulativa	41%	angažiranost	34%
angažiranost	37%	integracija i točnost podataka	33%
željena organizacijska kultura	28%	produktivnost	25%
razvoj rukovodstva	28%	fluktuacija	25%



Jesu li HR stručnjaci i menadžeri usklađeni ?

5 TOP organizacijskih potreba	% HR	% menadžera
produktivnost	54%	56%
zakonska regulativa	41%	46%
angažiranost	41%	38%
željena organizacijska kultura	20%	39%
razvoj rukovodstva	37%	22%



Nužnost dijaloga o načinu ispunjenja organizacijskih izazova!



Kojim procesima želimo potaknuti produktivnost?



5 TOP organizacijskih potreba, 2014		5 prioriternih HR procesa, 2014	
	%		%
produktivnost	51%	restrukturiranje	34%
zakonska regulativa	41%	upravljanje radnim učinkom	31%
angažiranost	37%	razvoj ključnih znanja	29%
željena organizacijska kultura	28%	upravljanje talentima	23%
razvoj rukovodstva	28%	smanjenje broja djelatnika	21%

> programi angažiranosti - 7%
 > upravljanje promjenama - 15%
 > razvoj menadžerskih znanja - 18%

Kojim procesima želimo potaknuti produktivnost?

5 prioriternih HR procesa, 2014		5 prioriternih HR procesa, SHL, 2013 (globalno)	
	%		%
restrukturiranje	34%	programi angažiranosti	55%
upravljanje radnim učinkom	31%	razvoj menadžmenta	52%
razvoj ključnih znanja	29%	upravljanje radnim učinkom	49%
upravljanje talentima	23%	planiranje ljudskih resursa	43%
smanjenje broja djelatnika	21%	razvoj ključnih znanja	42%
programi angažiranosti	7%		
razvoj menadžerskih znanja	18%		

Što se trenutno najčešće provodi?

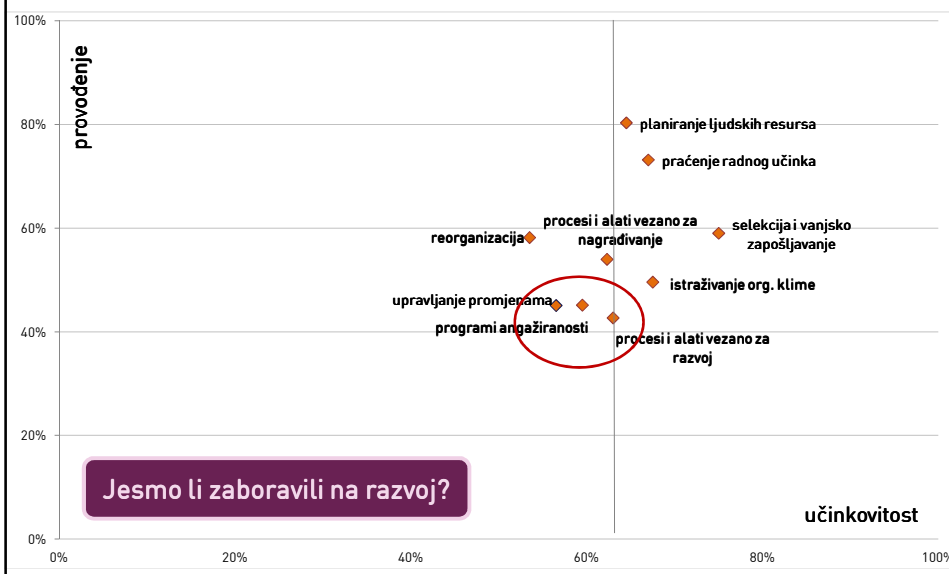
Najčešći HR procesi, 2014	%
planiranje ljudskih resursa	80%
praćenje radnog učinka	73%
psih. procjena - zapošljavanje	59%
reorganizacija	58%

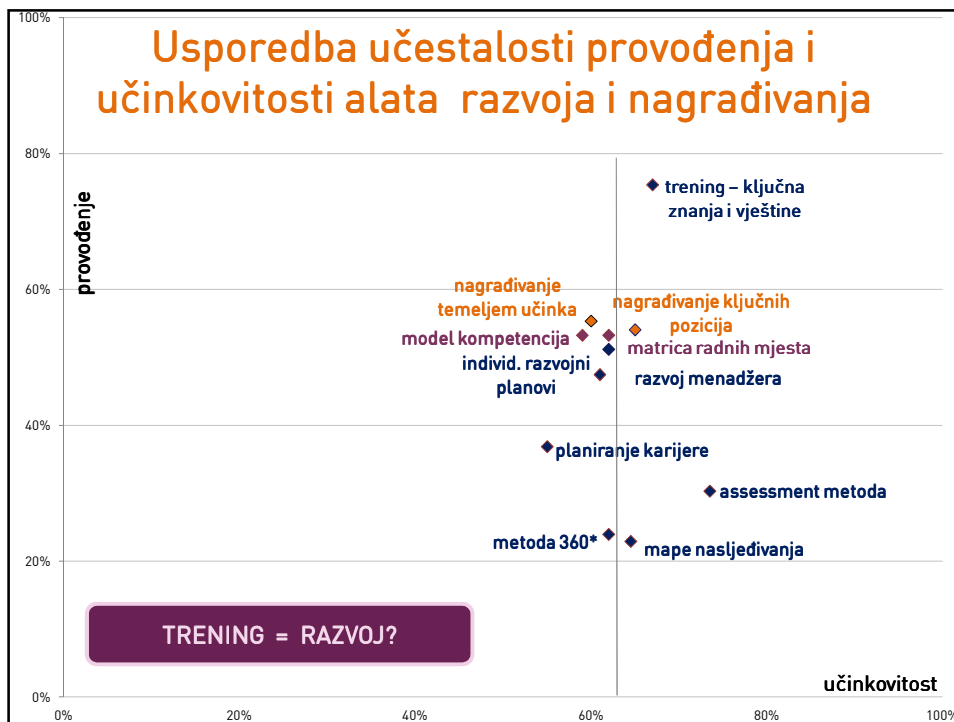
manje od 50% uključenih trenutno provodi: programe angažiranosti, upravljanje promjenama, planiranje karijere, assessment centar, metodu 360 te mape nasljeđivanja

Osiguravaju li ti procesi poboljšanje produktivnosti i kredibilitet HR funkcije?



Usporedba učestalosti provođenja i učinkovitosti HR procesa





Usporedbom organizacijskih potreba, prepoznatih HR prioriteta te učestalosti i učinkovitosti HR procesa i alata, ključnim izazovima HR funkcije mogu se izdvojiti:


- > programi angažiranosti
- > procesi i alati vezano za razvoj (planiranje karijere, mape nasljeđivanja te 360 procjena, ali i individualni razvojni planovi, razvoj menadžera te modeli kompetencija)
- > upravljanje promjenama
- > interna komunikacija

„Re-skilling“ HR funkcije je jedan od ključnih prioriteta čiju važnost prepoznaje 77% HR stručnjaka i menadžera.

Deloitte Global Human Capital Trends
2014 report



prilagodljivost
povjerenje
izazov
brzina
kreativnost
učenje
stručnost
profesionalnost

 ARTIS REI

„Ludost je raditi stvari na isti način i očekivati drugačije rezultate.“

Einstein

Dosadašnji pristup ljudskim resursima nije više toliko učinkovit. Oni koji se ne uspiju prilagoditi bit će na gubitku.


ArtofChange