

# Zarządzanie efektywnością procedur personalnych

## Cele szkolenia

- Rozwój wiedzy na temat problematyki zarządzania rozwojem kadr.
- Analiza przykładów rozwiązań używanych w firmach z polskiego rynku oraz uwarunkowania i konsekwencje stosowanych technik.
- Pogłębienie rozumienia procedur stosowanych w planowaniu następstw w organizacji.

## Tematy poruszane na szkoleniu

- Dział HR jako funkcja biznesowa:
  - ocena efektywności działań biznesowych
  - typologia strategii w działach HR
  - zrównoważona karta wyników jako narzędzie wdrażania strategii
  - obraz działań HR we wskaźnikach ZKW
- Koszty działań personalnych:
  - źródła informacji o potrzebach działań personalnych
  - koszty bezpośrednie i pośrednie działań – typowe metody zbierania informacji i szacowania wartości
  - koszty utraconych możliwości
  - bariery w identyfikacji faktycznych kosztów
  - budżetowe i pozabudżetowe wskaźniki kontrolujące koszty działań personalnych
- Tworzenie planów monitorowania wskaźników:
  - ustalanie priorytetów strategicznych w organizacji
  - definiowanie celów działań
  - koszty zbierania danych a wartość pomiaru
- Ocena efektów działań:
  - mierzalne a szacowalne cele działań
  - przegląd narzędzi pomiaru efektu działań w zależności od rodzaju strategii organizacji
  - monitorowanie efektu działania – sposoby pozyskiwania zaangażowania
  - metody mierzenia efektów oddziaływania w zrównoważonej karcie wyników
- Metodyka budowania zrównoważonej karty wyników (ZKW):
  - funkcje ZKW
  - kolejność działań w zależności od celów wdrażania ZKW
  - założenia komunikowania w różnych podejściach do ZKW
  - konsekwencje różnych strategii dla zadań HR
- Budowanie zrównoważonej karty wyników dla działu personalnego:
  - wewnętrzne i strategiczne cele procesu
  - etapy działania i ich uczestnicy
  - konstruowanie kontraktów pomiędzy aktorami
  - zgodność wskaźników biznesowych i personalnych
- Monitorowanie wdrożenia strategii działu personalnego:
  - problem wdrażania – błąd strategii czy nieprawidłowość wdrożenia
  - zwiększanie efektywności działania mierzonego wskaźnikami – metodyka oceny

- wskaźniki główne i pomocnicze
- "błąd delty" - koncentracja na wskaźnikach działań a nie wyników
- Warsztat własnych rozwiązań:
  - przykładowe rozwiązania problemu kart zrównoważonego rozwoju w polityce personalnej
  - analiza własnych narzędzi do zastosowania w ocenie efektywności