

HR INSTITUTE



ZWINNE PROCESY HR TRENDY. ZAGROŻENIA. REKOMENDACJE.

W OPARCIU O METODOLOGIE:
MANAGEMENT 3.0
I AGILE

Agnieszka Musiał-Terlecka





Certyfikat Jakości HR



Audyt procesów HR
Outsourcing funkcji HR

www.hrinststitute.pl

HR INSTITUTE

Agnieszka Musiał-Terlecka

- Praktyk HR z 17 doświadczeniem w biznesie.
- Specjalizuje się w projektowaniu strategii biznesowych, wdrażaniu procesów podnoszących jakość zarządzania HR w obszarach: Management 3.0, Agile, schematy organizacyjne, wartościowanie stanowisk, audyt compensation & benefit, programy rozwojowe i outplacement
- Certified Assessor for Assessment & Development Centre (CAADC), Członek The Institute of Internal Auditors (IIA)



JURGEN APELO

MANAGEMENT 3.0

Multiskilling

Agile

Zarządzanie
ryzykiem

Zarządzanie zmianą

Zarządzanie wartościami

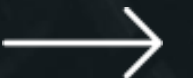
Kontrola
rozproszona

Digital thinking

Optymalizacja i
ciągłe
doskonalenie

Efektywność
osobista

Inteligencja
emocjonalna





HR INSTITUTE

VUCA

VOLATILITY - ZMIENNOŚĆ
UNCERTAINTY - NIEPEWNOŚĆ
COMPLEXITY - ZŁOŻONOŚĆ
AMBIGUITY - NIEJEDNOZNACZNOŚĆ

BANI

Wg Jamais Cascio

BRITTLE – KRUCHY
ANXIOUS – PEŁEN NIEPEWNOŚCI I
NIEPOKOJU
NON-LINEAR-PRZYCZYNA I SKUTEK
NIE SĄ POWIĄZANE LOGICZNIE
INCOMPREHENSIBLE-TRUDNY DO
ZROZUMIENIA



COMPLEXITY

Rola/kompetencje zwinnego managera w każdym z tych wymiarów:

- ✓ Bądź Agile: szybka reakcja, podejmowanie decyzji quick-win
- ✓ Podzielona komunikacja
- ✓ Znaleźć sedno sprawy, bo wtedy ludzie wiedzą czego się od nich oczekuje





UNCERTAINLY

Rola/kompetencje zwinnego managera w każdym z tych wymiarów:

- ✓ Poczucie bezpieczeństwa
- ✓ Prawo do porażki
- ✓ Działamy w najlepszej wierze na bazie posiadanych informacji
- ✓ Manager nie może komunikować niepewności: softskills
- ✓ Planowanie strategiczne: częsta informacja (slack, empio, workplace)





VOLATILITY

Rola/kompetencje zwinnego managera w każdym z tych wymiarów:

- ✓ Odwaga przewidywania
- ✓ Pogłębiona analiza sytuacji
- ✓ Jasna rola lidera
- ✓ Wizja i jasny cel
- ✓ Inteligencja emocjonalna





AMBIGUITY

Rola/kompetencje zwinnego managera w każdym z tych wymiarów:

- ✓ Użyj perspektyw i szacuj ryzyka
- ✓ Storytelling
- ✓ Visual thinking
- ✓ Przewiduje, eksperymentuj, reaguj na zmianę, dostosowuj
- ✓ Skróć cykl feedbacku
- ✓ Zachowaj otwarte opcje: przygotuj się na bycie zaskoczonym
- ✓ Metoda 60/40, Alpen, Zasada Parkinsona



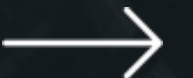
MANAGEMENT 3.0

EMPOWERMENT

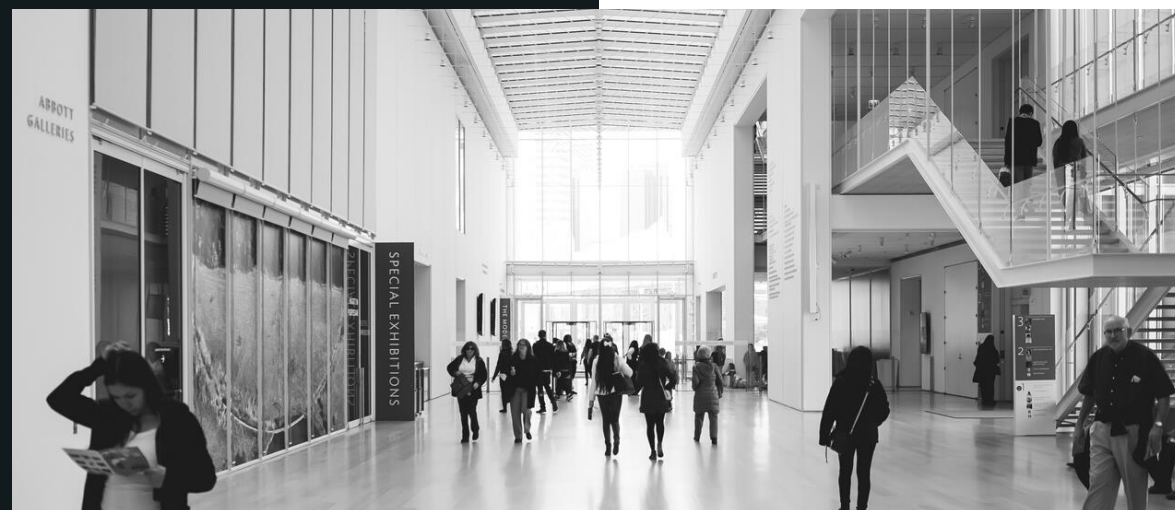
Empowerment

- Upodmiotowienie
 - Autoryzacja
- Zaufanie od managerów

- Większość kreatywnych pracowników nie zdaje sobie sprawy z tego, że są także odpowiedzialni za zarządzanie. Zarządzanie jest zbyt ważne, aby pozostawić je managerom.
- Jedyna rzecz, która pozostaje dla managerów, to budowanie oraz pielęgnowanie całego systemu.



PRYNCYPIA MANAGEMENT 3.0



Motywuj ludzi

Uprawomocniaj zespoły

Dopasuj ograniczenia

Rozwijaj kompetencje

Rozwijaj strukturę

Usprawniaj wszystko





UPRAWOMOCNIAJ

Zespoły mogą się samoorganizować, co wymaga:

- upodmiotowienia
- autoryzacji
- zaufania od managerów



MOTYWUJ LUDZI

Ludzie to najważniejsze składowe organizacji.

Managerowie muszą zrobić wszystko, aby utrzymać ich:

- aktywnymi
- kreatywnymi
- zmotywowanymi





KONTROLOWAĆ CZY NIĘ KONTROLOWAĆ

- ✓ Centralne sterowanie złożonym systemem nie działa, ponieważ centralny węzeł sieci nie może zawierać wszystkich informacji, które są niezbędne do podejmowania trafnych decyzji wszędzie indziej.
- ✓ Każdy pracownik ma jedynie niekompletny model mentalny całej pracy. I to także dotyczy managera! Dlatego lepiej rozpowszechnić kontrolę wśród wszystkich.

EMPOWERMENT

01

Uprawomocnij zespoły:
Zespoły mogą się samoorganizować, co wymaga upodmiotowienia, autoryzacji i zaufania od managerów.

02

Kontrola rozproszona:
To co naukowcy nazywają kontrolą rozproszoną, eksperci zarządzania nazywają uprawomocnieniem.

03

Władza i zdolność:
Dyktatorzy znają i rozumieją tylko pierwsze znaczenie słowa uprawomocnienie (władza), a anarchiści faworyzują tylko drugie znaczenie (zdolność). W większości organizacji potrzebujemy obu.

04

Samospełniające się proroctwo:
Ludzie zachowują się tak, jak są traktowani.



DELEGOWANIE

01

DELEGOWANIE DECYZJI

Managerowie często boją się utraty kontroli, gdy zespoły przejmują podejmowanie decyzji. Kreatywni pracownicy często nie wiedzą jak wziąć odpowiedzialność na siebie.

02

GRANICE KONTROLI

Managerowie delegują pracę ludziom, ale nie wskazują wyraźnych granic kontroli.

03

POZIOM KONTROLI

Manager powinien jasno określić, jaki jest poziom kontroli osoby lub zespołu w określonym obszarze.

04

DELEGOWANIE DWUSTRONNE

Przekazanie kontroli odbywa się również w drugą stronę ze względu na refleksyjną relację uprawomocnienia.

ZARZĄDZANIE SYSTEMOWE

ROLA C-LEVELS EXECUTIVES

- ✓ Zadaniem kierownictwa jest zaprojektowanie i prowadzenie systemowe, które wspierają firmę w osiągnięciu jej celu.
- ✓ Dążymy do bardziej wydajnych systemów, a nie większej kontroli nad ludźmi.
- ✓ Zarządzanie systemem, nie ludźmi.



„Wszystko powinno być tak proste, jak to jest tylko możliwe. Ale nie bardziej”.
Albert Einstein

METODYTKA AGILE

TRADYCYJNE PODEJŚCIE:

PM jest aktywnie zaangażowany w kierowanie pracą, bierze na siebie odpowiedzialność indywidualną za wynik pracy zespołu.

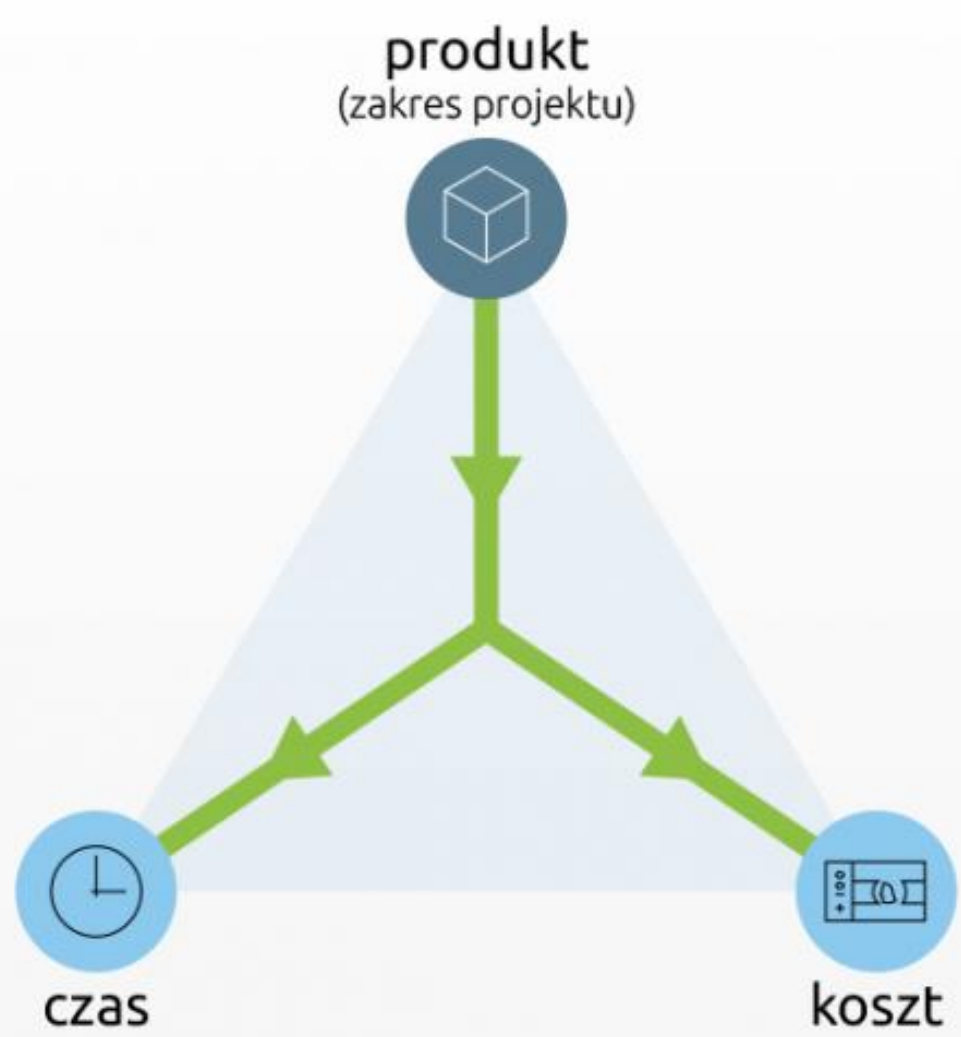
AGILE:

PM oparty na przywództwie, moderowaniu pracy a nie kierowaniu. Zespoły zwinne decyzyje autonomicznie co do sposobu pracy i produktu dla klienta.

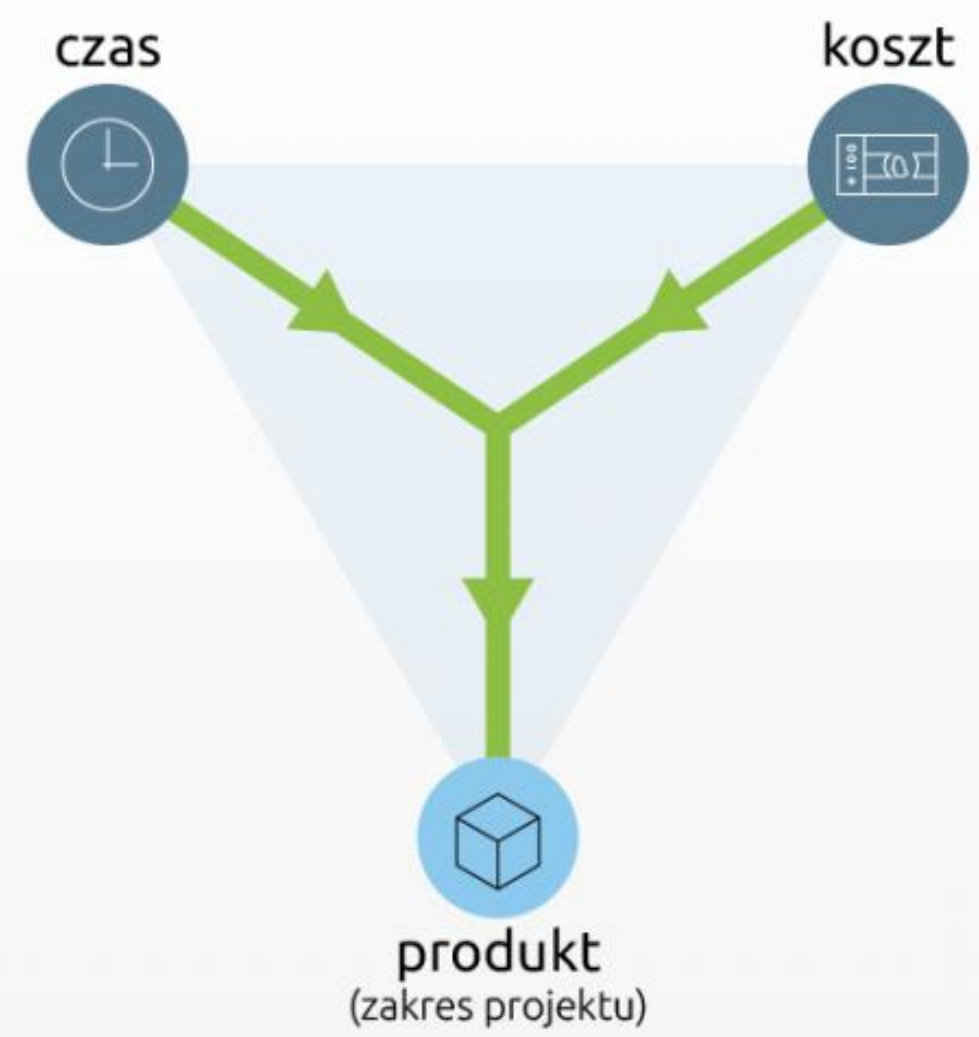
MODELE TWORZENIA PRODUKTU

METODYKA AGILE

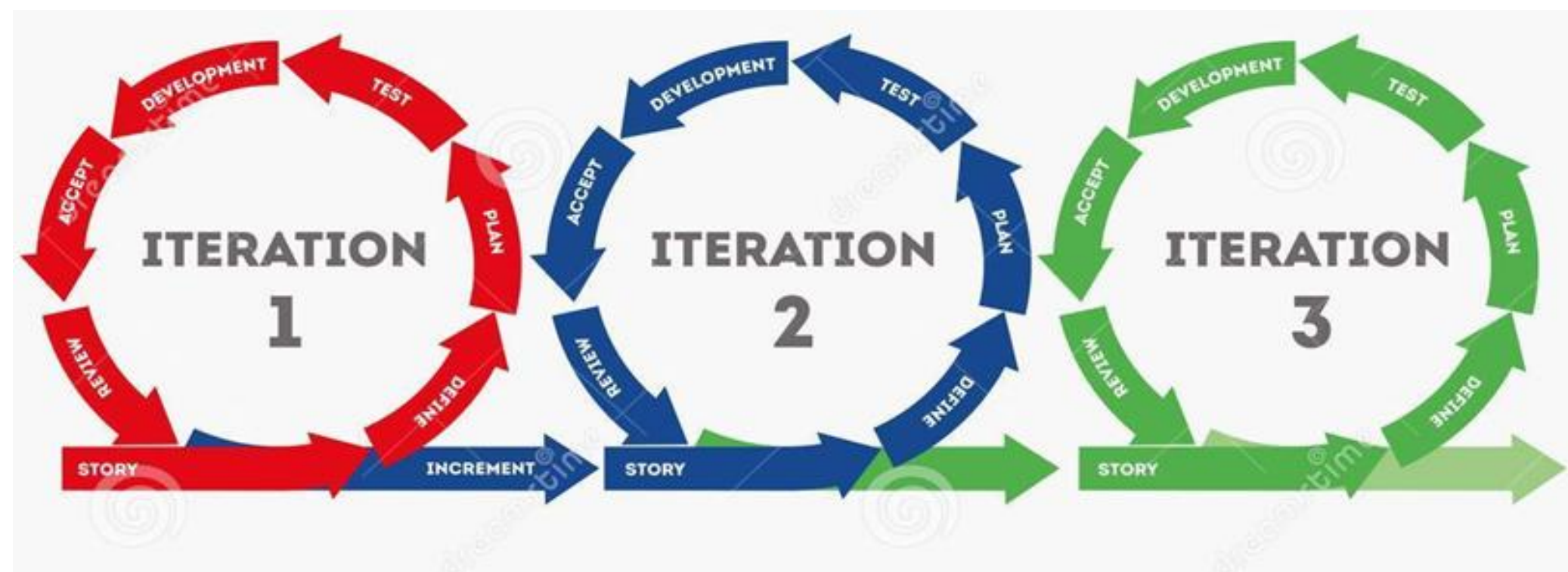
tradycyjny



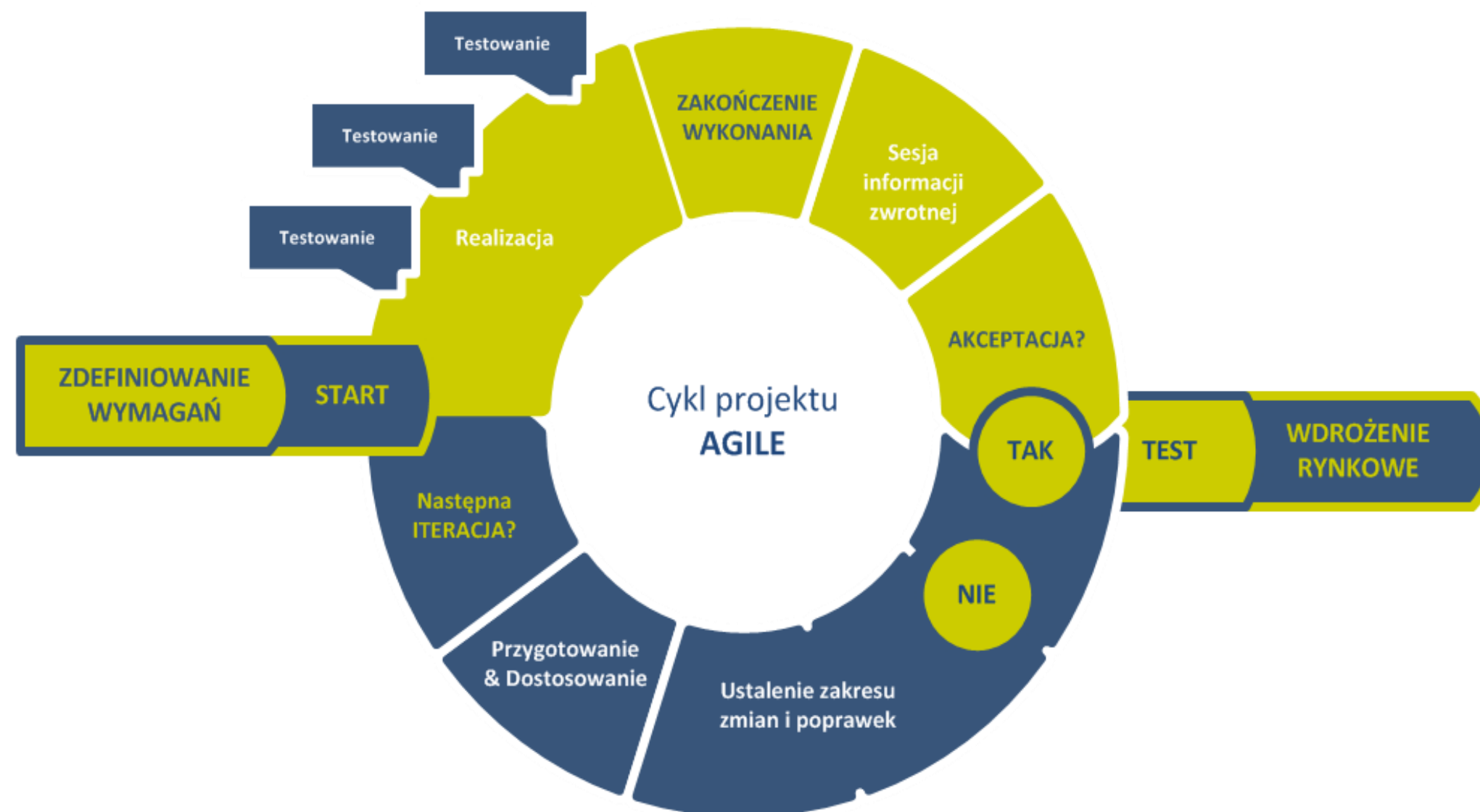
agile



AGILE PLANOWANIE I DOSTARCZANIE PRODUKTÓW



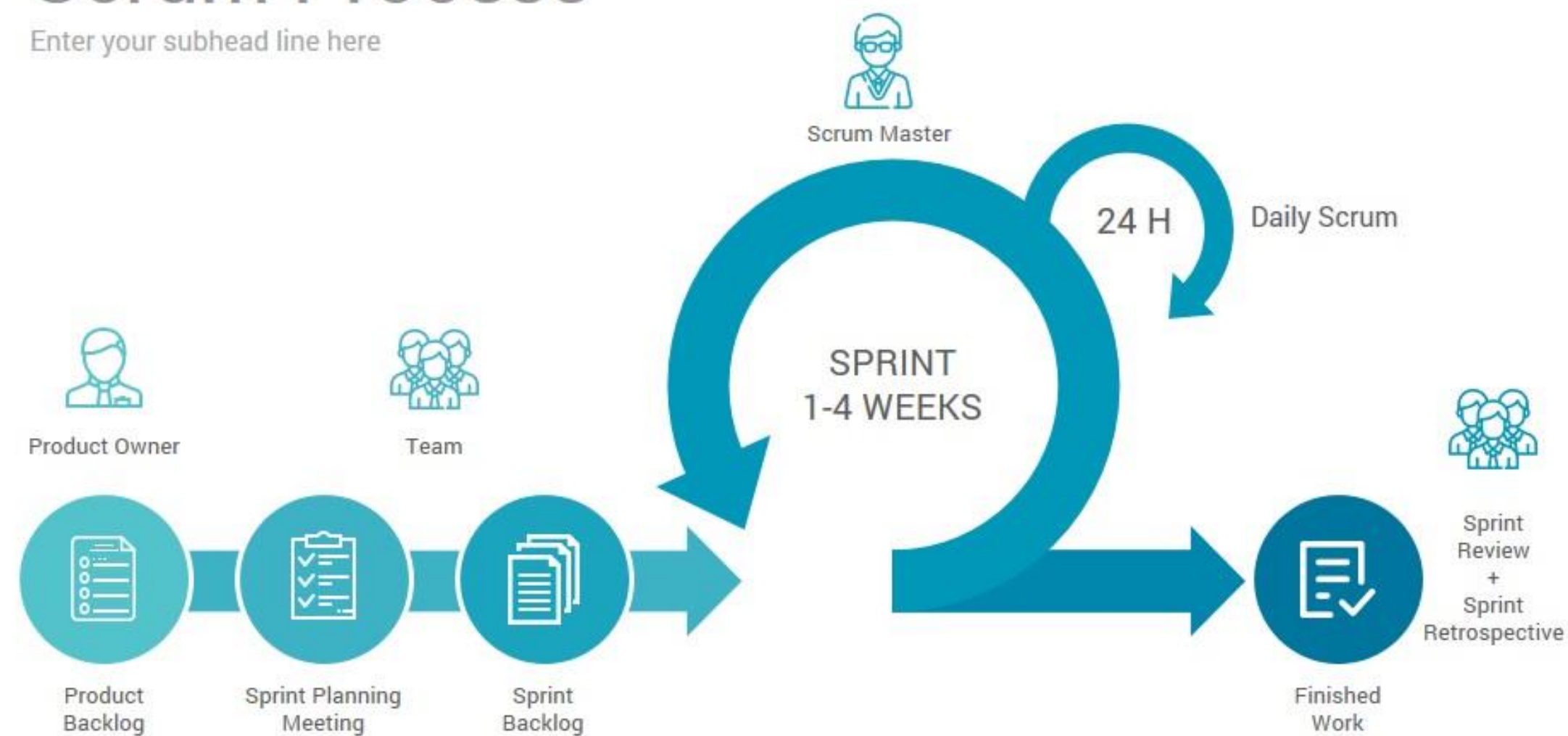
CYKL PROJEKTOWY SCRUM



ETAP PROJEKTOWY ITERACJA

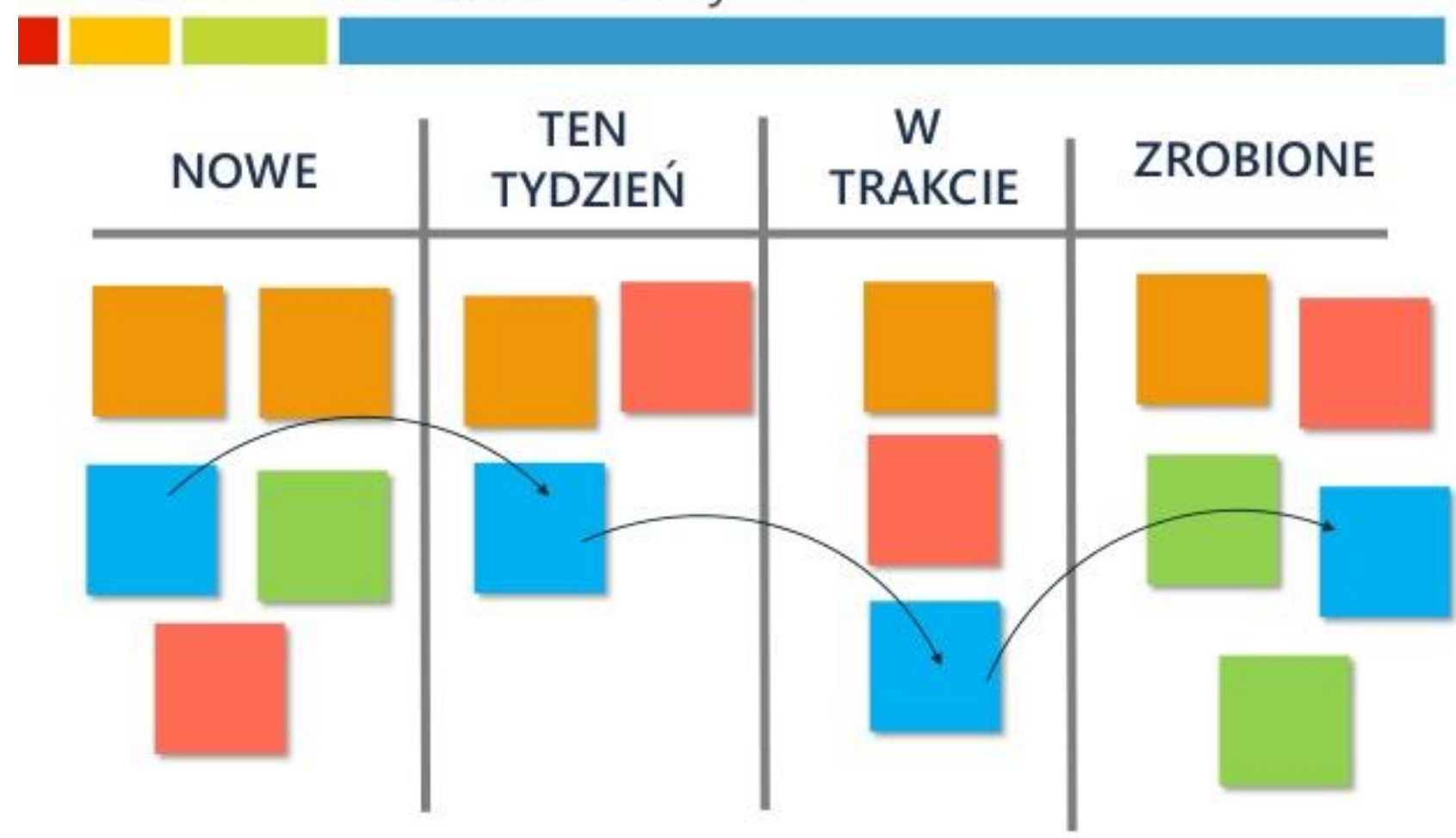
Scrum Process


Enter your subhead line here



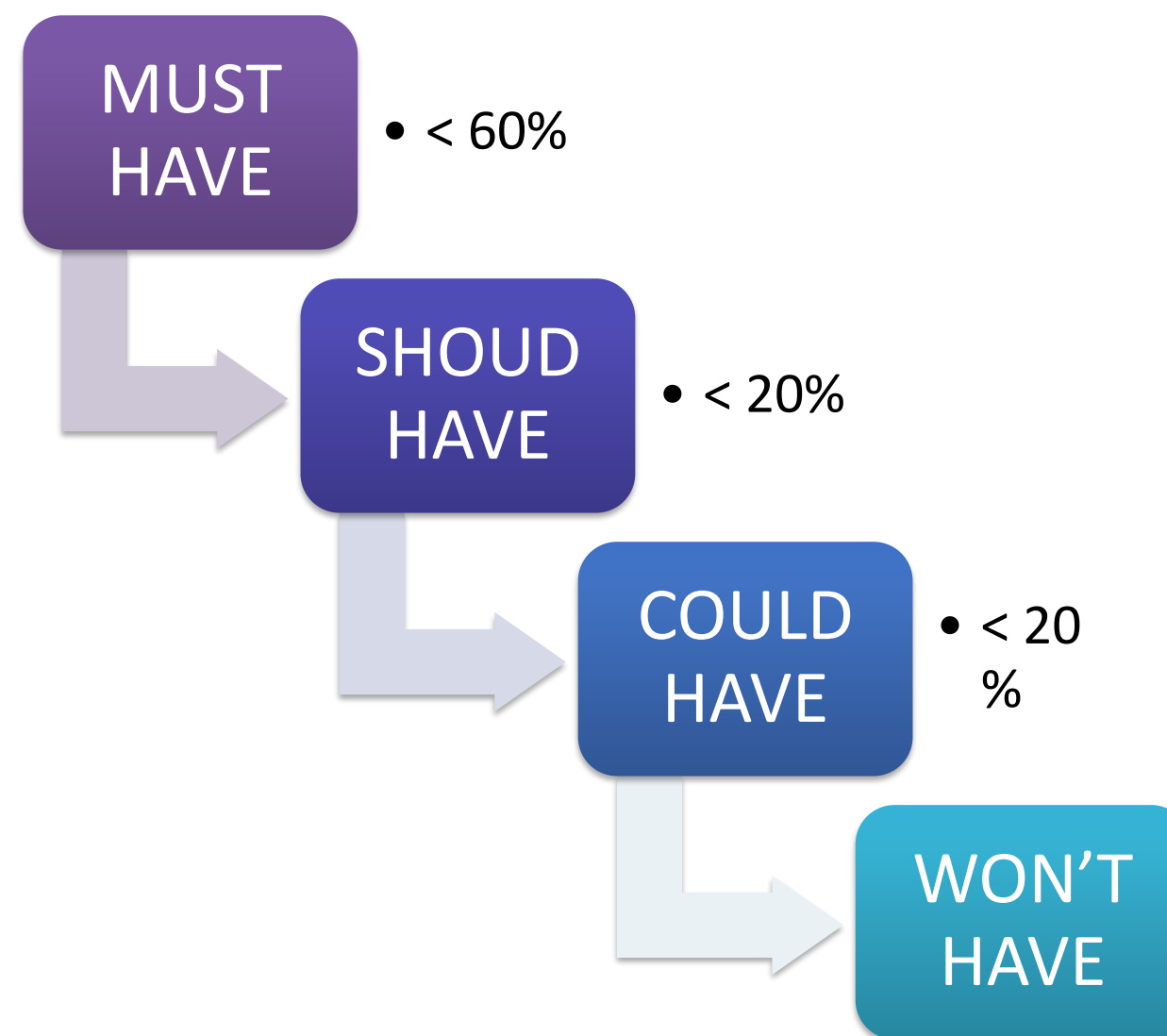
NARZEDZIA AGILE TABLICA CANBAN

Tablica Kanban – Zwykła





NARZEDZIA M.SC.W: METODA PRIORYTYTYZACJI ZADAŃ



MANAGEMENT 3.0

PROCESY HR



- Rekrutacja**
- Zatrudnienia**
- Onboarding**
- Offboarding**
- Performance review**
- Outplacement**
- Procedura feedbacku**
- Procedura awansu**
- Przewodnik pracownika / Regulamin wewnętrzny**
- Employer Branding**

PROCESY I PROCEDURY HR



MOTYWOWANIE **MODEL CHAMPFROGS**

Ciekawość : Pracownicy mają mnóstwo rzeczy do zbadania i przemyślenia.

Honor : Pracownicy czują dumę, że ich wartości są odzwierciedlone w tym, co robią.

Akceptacja : Współpracownicy akceptują to, co robią inni ludzie i kim są.

Mistrzostwo : Wykonywane zadania są wyzwaniem dla posiadanych przez ludzi kompetencji, ale wciąż są w zasięgu ich możliwości.

Wpływ : Pracownicy mają wystarczająco przestrzeni, aby mieć wpływ na otoczenie.



OCENY OKRESOWE FEEDFORWARD

Skupia się na przyszłości.

- Szuka możliwości.
- Autentyczny.
- Angażuje każdego.
- Ma realny wpływ.
- Wzmacnia pewność siebie.



MANAGEMENT 3.0

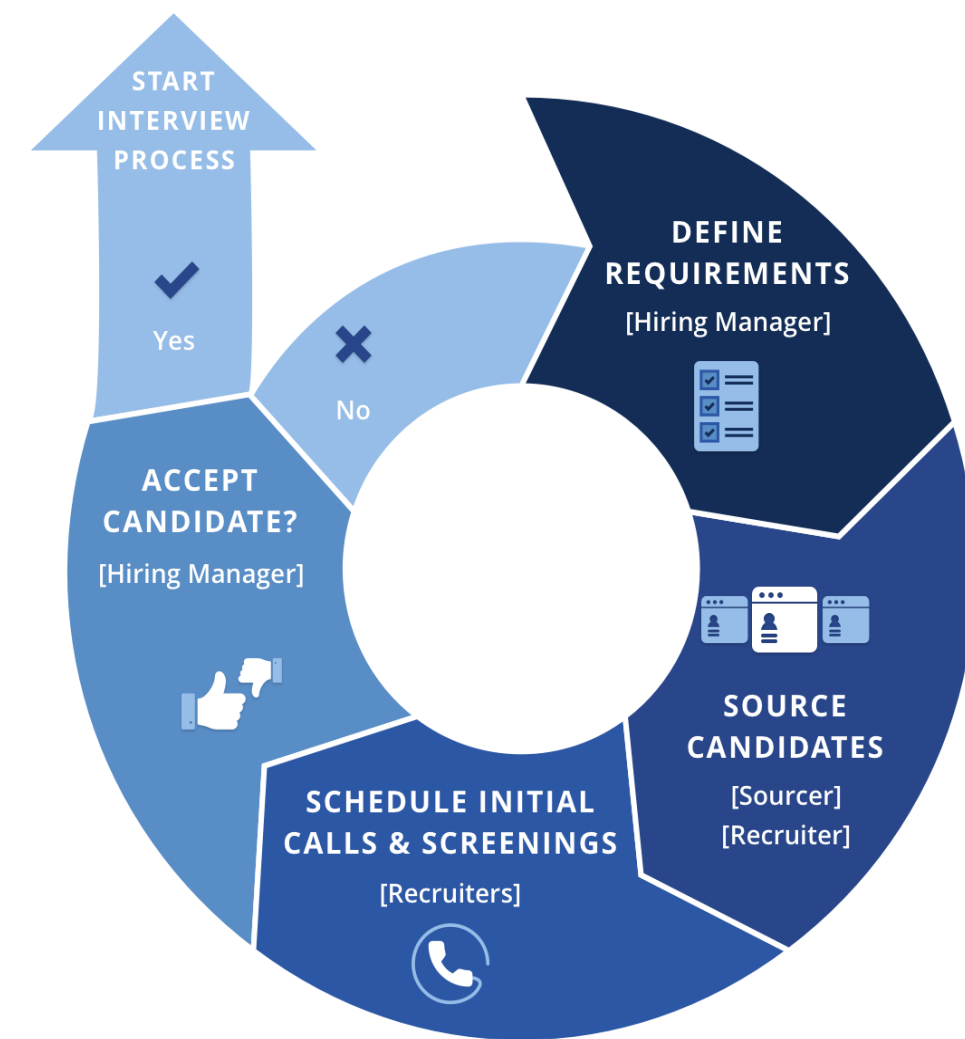
ZWINNA REKRUTACJA



AGILE RECRUITMENT

Agile recruiting process

2-week sprint



 beamery



- ✓ Wysokie standardy na ścieżce Candidate & Employee Experience
- ✓ Większa skuteczność w zidentyfikowaniu potencjału kandydata
- ✓ Kampanie rekrutacyjne na Facebook
- ✓ CHATBOT ELMO
- ✓ INFOPACK REKRUTACYJNY: pdf, przesłanie CULTURE BOOK
- ✓ Audyt językowy w ATS
- ✓ Umawianie spotkań w DOOTLE skorelowane z Google Calendar i Slack, praca na dokumentach GSuite
- ✓ Weryfikacja kompetencji: zadanie rekrutacyjne, spotkanie online (wspólna sesja programowania), aplikacja HeySpace, praca koncepcyjna Miro, Microsoft WhiteBoard, Invision
- ✓ Zaawansowany arkusz oceny kandydata: środowisko Google Spreadsheets. Automatyczna punktacja wagowa, pozwala na dopasowanie kompetencji kandydata do stanowiska.

Wygenerowanie i przesłanie precyzyjnego feedbacku i oferty dla kandydata.



ZDALNA REKRUTACJA. AUTOMATYZACJA W NETGURU.

MANAGEMENT 3.0

ZWINNY ONBOARDING



ZWINNY ONBOARDING

KONCEPCJA 4C

Compliance	Clarification	Culture	Connection
Zgodność i procedury	Doprecyzowanie obowiązków i oczekiwań	Kultura firmowa	Relacje
Podstawowe wdrożenie w obowiązki i procedury niezbędne do wykonywania pracy na danym stanowisku	Upewnienie się co do zrozumienia celów, obowiązków i oczekiwań	Wprowadzenie w przyjęte normy, nieformalny i formalny sposób funkcjonowania	Zintegrowanie z zespołem

ONBOARDING ONLINE

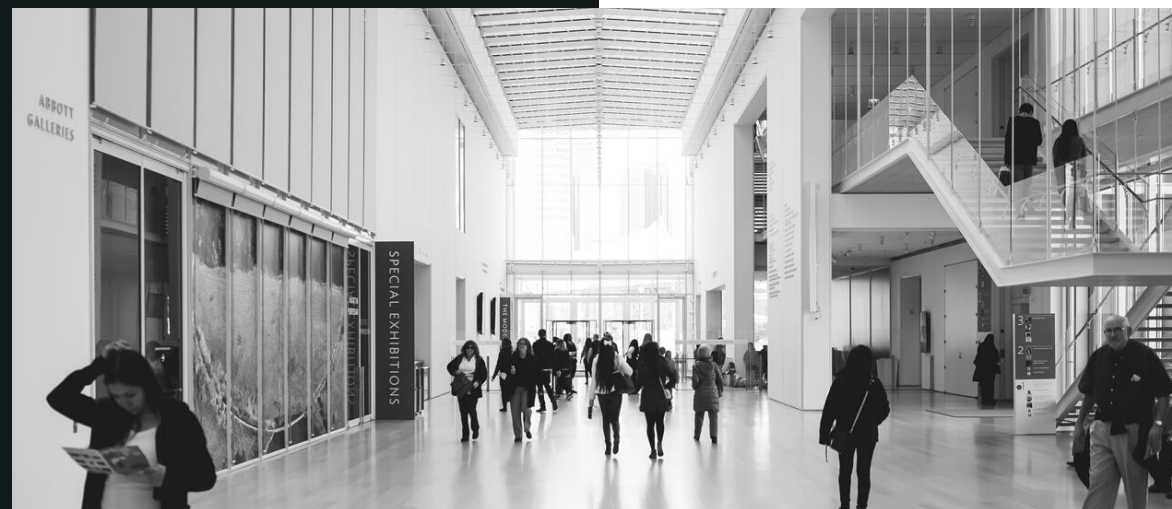


Welcome!

Mapa biurek z imionami kolegów
Nieformalny Buddy online

First communication

Galeria w social media
Firmowe zdjęcie „new-joinersa”



Asseco Poland

Slider online

Insert

Welcome book „Zainstaluj się”: informacje o firmie,
historii, strukturze, kontakty etc.



Allegro

Dostęp do platformy szkoleniowej MinUp: webinarzy,
prezentacje, remote book, poradniki



PROGRAM ONBOARDINGOWY: Legendary Beginnings for Partners



I etap: WELCOME ON THE BOARD

- ✓ Oferta współpracy (email): stawka, forma zatrudnienia, szkolenia, benefits (infografika)
- ✓ Plakat Nowego Partnera
- ✓ First sip: Coffe Tasting, Coffe Passport
- ✓ Ścieżka kariery: Spread Your Wings
- ✓ Legendary Bag : karteczki Recognition, Reusable Cap
- ✓ Aplikacja mobilna My Standards: Grywalizacja Partner Avatar

**ZDALNY
ONBOARDING.
STARBUCS. AmRest.**



ZDALNY ONBOARDING. STARBUCS. AmRest.

II etap: PLATFORMA E-LEARNINGOWA

- ✓ CSR : Green – oriented partners, Centra Wsparcia Farmerów, certyfikacja C.A. F. E. (Coffe and Farmer Equity, Blended Learning)
- ✓ Model kompetencji: 70/20/10: 10% wiedza, 20% instruktaż, 70% praktyka
- ✓ Certyfikat Baristy

III etap: FEEDBACK I FOLLOW UP

- ✓ Rozmowy onboardingowe
- ✓ Ankieta

KORZYŚCI:

- ✓ Rezygnacja w 3 miesięcznym okresie onboardingu
- ✓ Planowanie i kontrola kosztów pracy
- ✓ Analiza sprzedaży i kosztów produktów



MANAGEMENT 3.0

ZWINNY MENTORING



PROGRAMY MENTORINGOWE

HENKEL POLSKA

- ✓ **CEL: ROZWÓJ KOMPETENCJI I UMIEJĘTNOŚCI LIDERSKICH, BUDOWANIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ**
- ✓ **PEER MENTORING:** praca w parach osób na podobnym poziomie doświadczeń. Zmienna rola mentora i mentee (proces dobierania: wizytówki, osobiste preferencje).
- ✓ **MENTORING TRADYCYJNY:** pozycje lidarskie, specjalistyczne, niementedżerskie
- ✓ **PARTNER ZEWNĘTRZNY :** must have
- ✓ **CZAS:** 9-12 MIESIĘCY
- ✓ **MENTEES:** odpowiedzialność za proces, kalendarz spotkań, tematy sesji
- ✓ **2 TURY FEEDBACKOWE:** informacja zwrotna, rekomendacje
- ✓ **ANALIZA I POMIAR KPI:** cele, satysfakcja, rozwój, zaangażowanie



MANAGEMENT 3.0

PROGRAMY WELLBEING





PROGRAMY WELLBEINGOWE

- ✓ INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL RESILIENCE: BE HAPPY, BE HELPFUL, BE HEALTHY,
- ✓ HOME OFFICE DESIGN WURKR, UPFLEX
 - ✓ INTERNAL CHAT INTEGRATION
- ✓ BRAND ACADEMY: ŚWIADOMA MARKA PRACOWNIKA W SOCIAL MEDIA
- ✓ WEBINARIY: HEALTH & BEAUTY, ZARZĄDZANIE ENERGIA, AJURWEDA ON THE JOB, STRES TWOIM NARZĘDZIEM PRACY
- ✓ TRENINGI ONLINE: Gymsteer, Home Fitness
 - ✓ AUDIOBOOK SYSTEM
- ✓ ZDROWE ODŻYWANIE: PURELLA SUPERFOOD, ANNA STARMACH
- ✓ PROGRAMY FIRMOWE: # AKTYWNIŚWIADOMI, # POZYTYWNYLIFESTYLE
 - ✓ PIŁKARZYKI ONLINE Haxball

MANAGEMENT 3.0

COMPENSATION & BENEFIT



ROLA BENEFITÓW

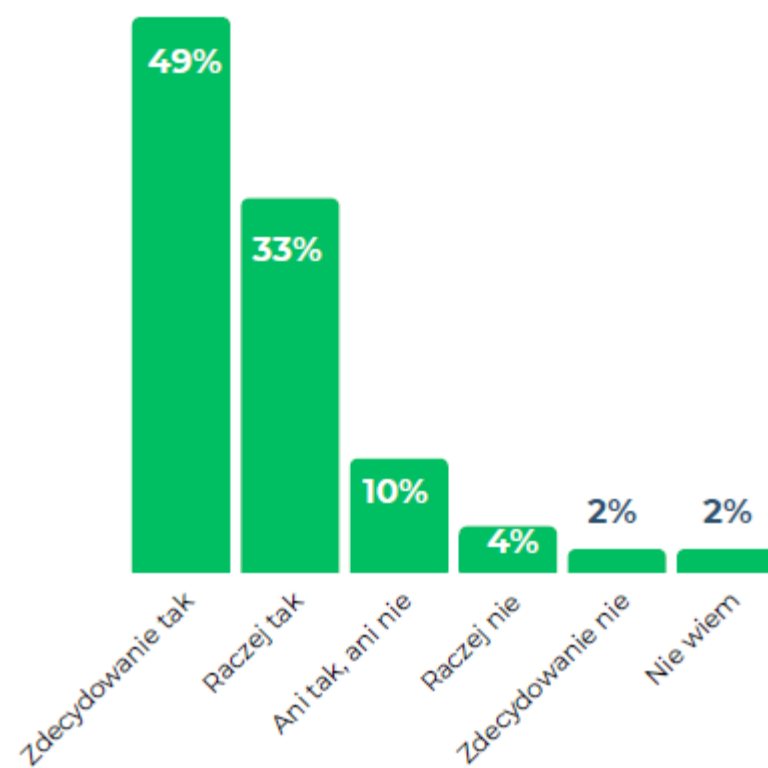


Benefity pracownicze są nie tylko narzędziem wspierającym działania HR, są również istotnym wsparciem w rękach Pracodawcy w procesie utrzymania oraz pozyskania kadry pracowniczej.

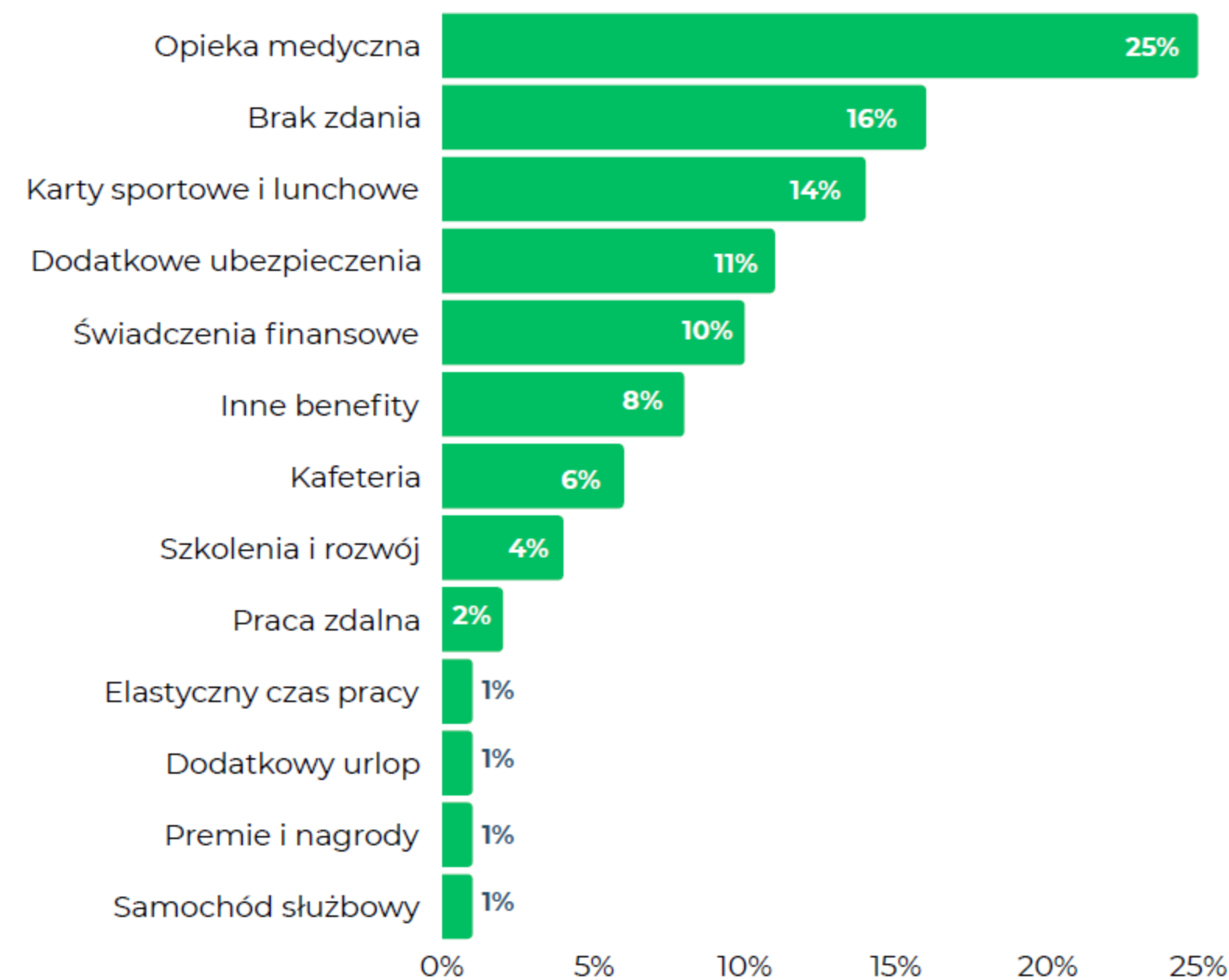
TAK / NIE

Raport: Zaangażowanie i benefity. Enpuls, Nais.

Czy uważasz, że Twój dobrostan wpływa na zaangażowanie w pracy?



Jakie benefity pozapłacowe oferowane przez Twoją organizację uważasz za najbardziej wartościowe?



MANAGEMENT 3.0

AUDYT KOMPETENCJI DNA ORGANIZACJI

<https://hrinstitute.pl/ankieta-audyt-hr/>



ZARZĄDZANIE PRZEZ KOMPETENCJE

AUDYT KOMPETENCJI

BADANIE DNA ORGANIZACJI

- Kultura organizacyjna
- Talent Acquisition
- Motywacja i zaangażowanie
- Development

ZARZĄDZANIE PRZEZ KOMPETENCJE

- Aktualizacja profili kompetencyjnych
- Stworzenie modelu kompetencji
- Badanie stylu myślenia i działania

FRIS®

POZIOM PRZYWÓDZTWA

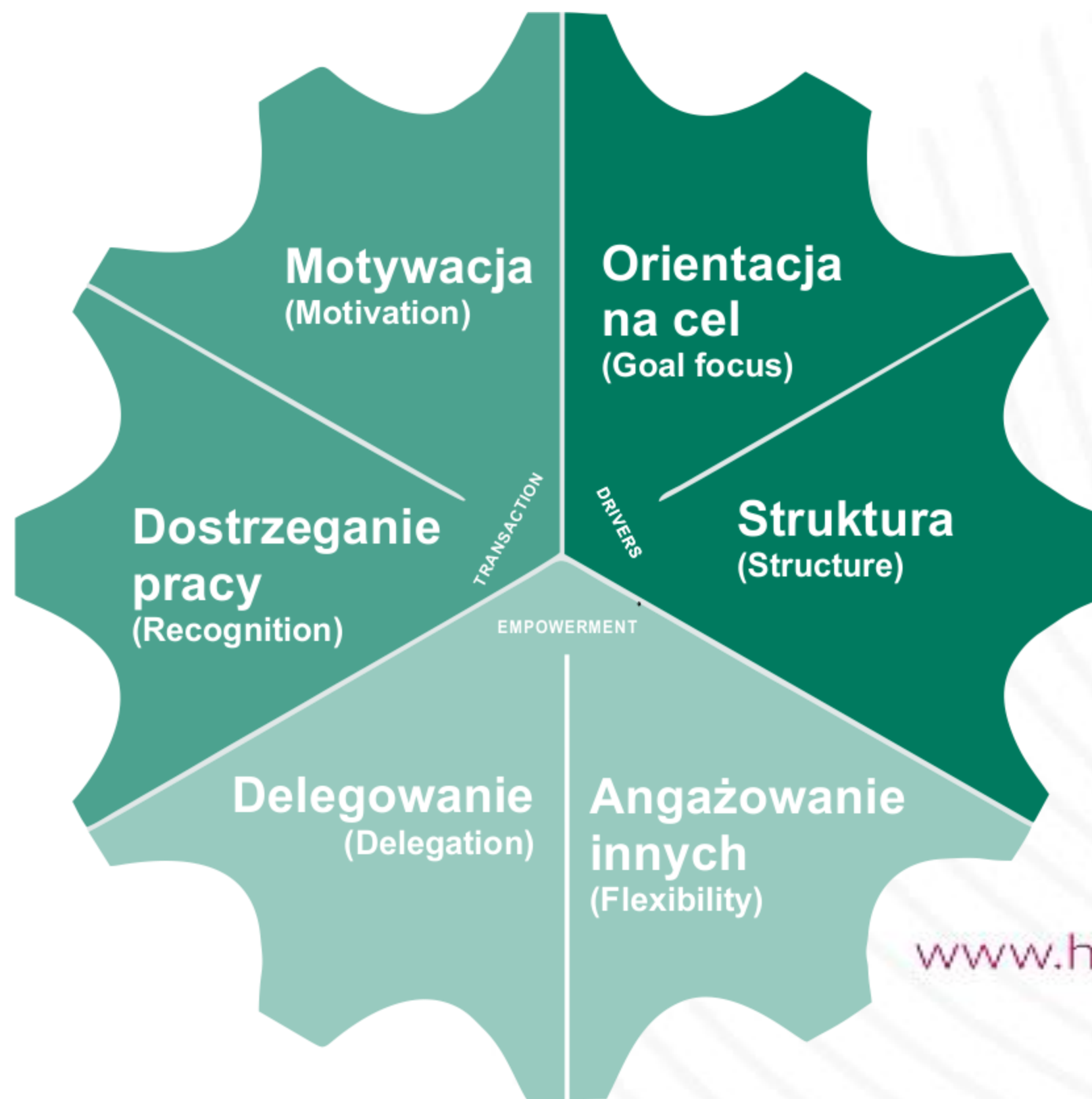
Badanie zintegrowanego modelu przywództwa testem ILM72

.

ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

TEST MTQ48/MTQPLUS to naukowo opracowane narzędzie do mierzenia Odporności Psychiczej, którego celem jest wsparcie pracowników i menedżerów w zwiększaniu efektywności pracy.

ZINTEGROWANY MODEL PRZYWÓDZTWA



Agnieszka Musiał-Terlecka

◆ Prezes Zarządu HR INSTITUTE ◆
Audyty HR ◆ HR Process Transformat...



Q & A

Usługi HR, na które
zasługuje Twoja firma.

- AUDYTY
- STRATEGIA ROZWOJU
- OUTSOURCING PROCESÓW
HR
- CERTYFIKAT JAKOŚCI HR



Agnieszka Musiał Terlecka
e: amusial@hrinstitute.pl
m: +48 602 744 310
www.hrinstitute.pl