

HR a růst firmy

Tomáš Havryluk



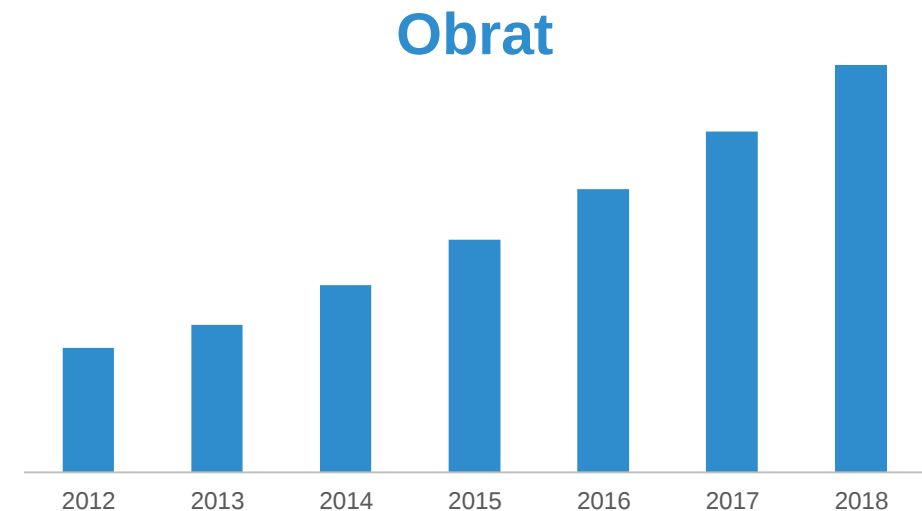
Naše HR tehdy a dnes

Kolem 2012

- obrat cca 6 mld Kč
- 3 lidé (mzdy + nábor)
- bylo pod provozem, ale nejvíce požadavků mělo IT

Kolem 2018

- obrat cca 25 mld Kč
- cca 45 lidí
- cca 80 000 odbavených kandidátů
- drtivou většinu reakcí držíme < 48 hodin
- NPS +40 bodů



Růst společnosti (a role HR oddělení)

Růst a změna jsou nutné pro to, aby společnost přežila. Jedna z rolí CEO je zajistit udržitelný růst.

- Náboje (zdroje růstu)
- Kanón (kulturní framework)

Role HR oddělení ve společnosti

- HR není poskok
- HR je business partner

HR business partnering

Business = máme stejná čísla (ta businessová)

- obrat, marže, režijní náklady, etc.
- ideálně "celý business case" = výnosy x náklady
- pokud nemáte hodnocení dle čísel, udělejte krok zpět

Partnering = jsme na podobné úrovni

- dvacetiletá holčina bude těžko radit řediteli, jak vést 500 lidí

HR business partner je MASTER v HR oblasti, má IMPACT a ODPOVĚDNOST za celkové výsledky.

Oblasti působení & digitalizace HR

- Payroll & Legal
- Nábor a adaptace
- Vzdělávání / rozvoj
- Řízení výkonu
- People experience (dříve Comp. & Ben.)

Digitalizace HR oddělení

- $EC := B + IT$
- data, čísla, procesy pronikají do všech oblastí, tedy i do HR
- žalostně málo lidí v HR je dokáže používat/vyhodnocovat

Těžko lze dnes dělat něco, co nemá digitální stopu a podporu.

Základní HR moduly

- Mzdy (externí SW)
- Docházka (kritické pro řízení výkonu blue collars)
- Interní Alza Wiki (s vynálezem písma je snazší měnit kulturu společnosti)
- Uživatelé & Personální záznamy (flow + střípky informací + viditelnost)

Pevné základy umožnily rozvoj dalších oblastí.

Vzdělávání a HR

Statická složka

- Sepsání kompletních karierních map >> šuplík
- Seznam "stařešinů" a jejich kurzů v jednom XLS + komunikace na all@
- Modul Školení (nyní 890 šablon, 14 000 běhů školení, testy, komunikace, docházka, etc.)
 - (25 000 000 Kč/2018)

Dynamická část

- Rozdíl mezi školením a exkurzí = zkouška (badge)
- Alza Basics jako analogie základní školy
- 2 – 3 BDG za kvartál = základ rozvojového plánu ZAM (proč řídí VED)



HR oddělení je katalyzátorem statické i dynamické části vzdělávání ve společnosti.

Řízení výkonu a HR oddělení

"Blue collars"

- $P [W] = W [J] / t [s]$
- Aktivita [body] / Docházka [h] = výkon
- Počet bodů musí korelovat s výnosy (dospělí hrají o Kč, junioři o body)

Systém s pomocí HR a provozních manažerů implementován v 80 % společnosti.
Výkon a kvalita jako nedílná součást hodnocení větších provozů.

"White collars"

- Projekt a tabulka kvartálních cílů
- KPIs
- GAs
- Normy

Každý kvartál provádíme SETUP a VYHODNOCENÍ, HR je strážcem systému.

Další střípky z růstu našeho HR

- Paperless HR
- Fluktuace a projekt HR Issues
- Projekt "Palce"



Havryluk Tomáš

Já



Uživatel	Personální záznamy	Evidence přístupů	Deposit	Podrobnosti	Osobní data	Přehledy	Hc
Nový personální záznam							
l=1 {sorting = [Platný od]}							
Přetažením seskupíte data podle sloupce...							
Opener	Typ záznamu	Uživatel	Skupina práv	Platný od			
UPR21253	Nabídkový dopis	USER25744	Personální	25.06.2018 12:25:16			
UPR21254	Osobní dotazník	USER25744	Personální	25.06.2018 12:25:31			
UPR21937	Vytvoření smlouvy	USER25744	Personální	09.07.2018 16:09:42			
UPR23620	Adaptační rozhovor	USER25744	Zaměstnanec	13.08.2018 10:28:55			
UPR23921	Záznam	USER25744	Personální	20.08.2018 14:55:40			
UPR28501	Vyhodnocení ZD	USER25744	Zaměstnanec	18.10.2018 09:31:57			
UPR28520	Změna vitality chart	USER25744	Personální	18.10.2018 12:01:34			
UPR28583	Rozvojový plán	USER25744	Zaměstnanec	18.10.2018 15:38:59			
UPR28584	SWOT	USER25744	Zaměstnanec	18.10.2018 15:39:18			
UPR35089	Změna vitality chart	USER25744	Personální	16.01.2019 17:50:56			
UPR35179	Dodatek - mzda	USER25744	Vedoucí	17.01.2019 17:45:18			

„Alza culture framework...” [in progress]

- Tesání do kamene (WC)
- Transparentnost & strategie (minimapa)
- Never & Ever rules (rotace)
- Otevřená kuchyně
- Hodnoty (jako odraz a definice společnosti)
- Dveřníci

CO JE ALE NEJDŮLEŽITĚJŠÍ?!