

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ HR СЛУЖБ

Многие HR-специалисты согласятся с тем, что в компании их труд ценят недостаточно высоко. Как понять, эффективна ли служба персонала, есть ли резервы роста эффективности? Как подтвердить и оцифровать свой вклад в общий успех, как доказать коллегам свою значимость? С помощью каких показателей (KPIs) можно оценить эффективность работы службы? Как сравнить свою эффективность с работой HR-ов в других компаниях? Об этом участники узнают на семинаре. Длительность – 2 дня.

Цель семинара – ознакомление с подходами и методологией повышения эффективности кадровых служб.

Длительность - 2 дня по 8 часов.

ПРОГРАММА:

Стратегия и политика в области управления персоналом. Кадровая стратегия как часть общей бизнес стратегии компании.

Изменение критериев эффективности системы управления человеческими ресурсами в процессе перехода от функции «управления персоналом» (УП) к функции «управления человеческими ресурсами» (УЧР).

Оценка эффективности HR служб.

Цели и задачи HR службы в современных условиях. Новые подходы к управлению человеческими ресурсами. Модель HR бизнес партнерства, новые роли HR менеджера.

Новые виды структур и функционал современной HR службы. Выбор типа структуры в зависимости от стратегии компании. Распределение ответственности между HR службой и линейными руководителями.

HR специалисты, функционал, модели компетенций. Нормы труда специалистов HR функций, нормы соотношений.

Новые профессиональные стандарты в области управления персоналом.

Виды показателей эффективности (KPI): стратегические, нормативные. Качественные и количественные показатели, перевод качественных в количественные. Интегральная оценка, матрицы оценки.

HR цели и показатели в рамках ССП (системы сбалансированных показателей).

- Финансовая составляющая
- Удовлетворенность клиентов
- Развитие человеческих ресурсов
- Эффективность процессов

Ключевые кадровые бизнес процессы:

привлечение и подбор персонала;

- процесс перемещения и выбытия персонала;

- процесс назначения, начисления и выплаты заработной платы;

- процесс оценки, обучения и развития персонала;

- процесс формирования и предоставления отчетности по кадровой функции

▪ процесс кадрового администрирования. Автоматизация кадрового документооборота.

Показатели эффективности (KPI) процессов. Бенчмаркинг по KPI процессов. Резервы оптимизации HR процессов.

Распределение ответственности за выполнение KPI HR службы между участниками кадровых бизнес процессов и HR специалистами.

HR аналитика. Сбор показателей, обработка, анализ динамики.

Статистическая отчетность по персоналу. Характеристика основных показателей

- Категории персонала
- Списочный состав работников
- Среднесписочная численность работников
- Текучесть персонала
-

Внутренние и внешние клиенты - заказчики HR показателей. Отчетность: периодичность, состав, форматы, Связь HR показателей с другими аспектами деятельности компании.

Как повысить роль и значение HR службы в компании, добиться признания?

Презентация эффективности HR службы руководителям компании и сотрудникам. Аргументация, выбор показателей. Типичные ошибки и факторы успеха коммуникаций с руководством и с персоналом.