

Więcej niż HR-owe puzzle

– korzyści z SYNERGII



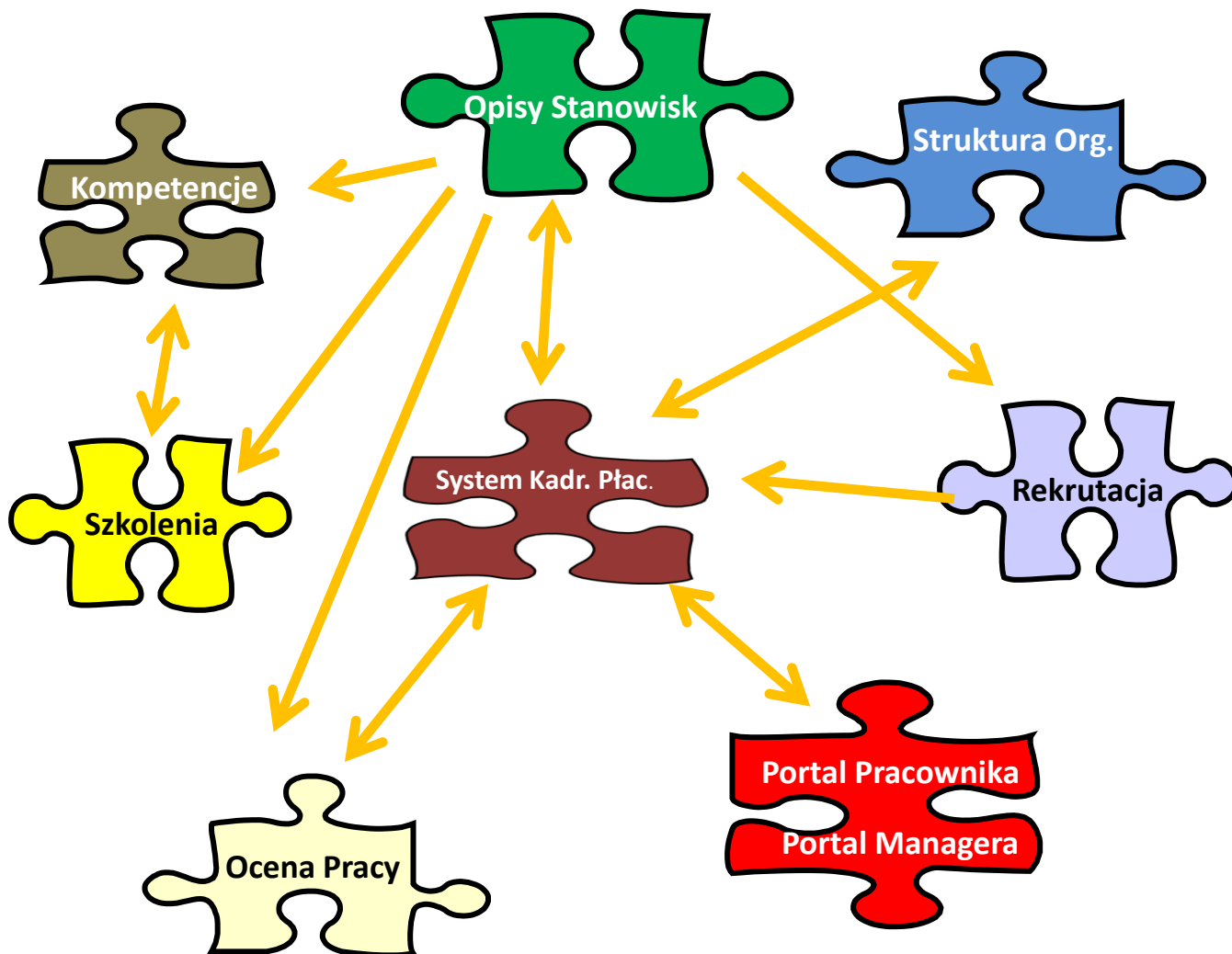
Waldemar Lipiński



Jadwiga Chabior

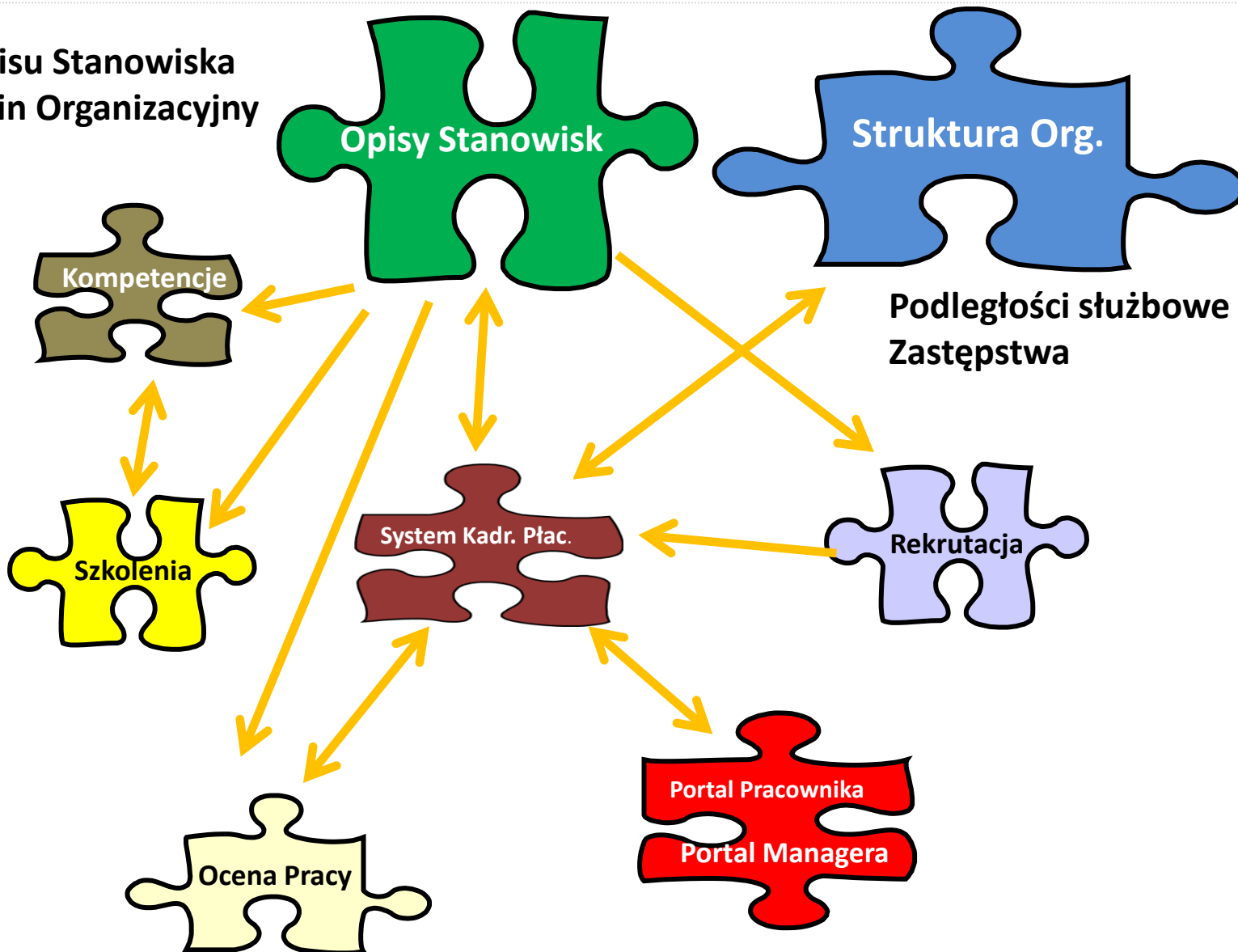


System KARO HRMS

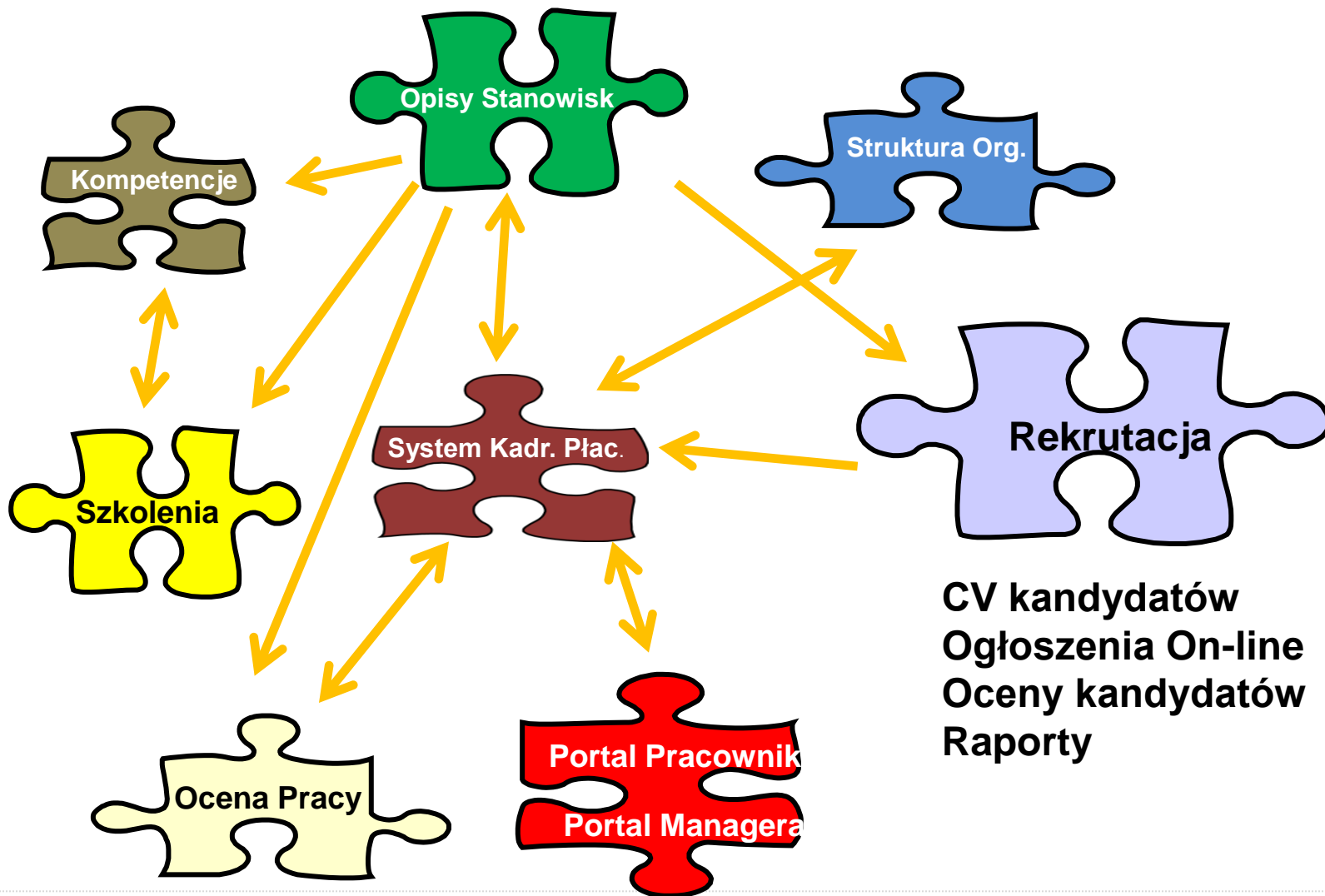


System KARO HRMS

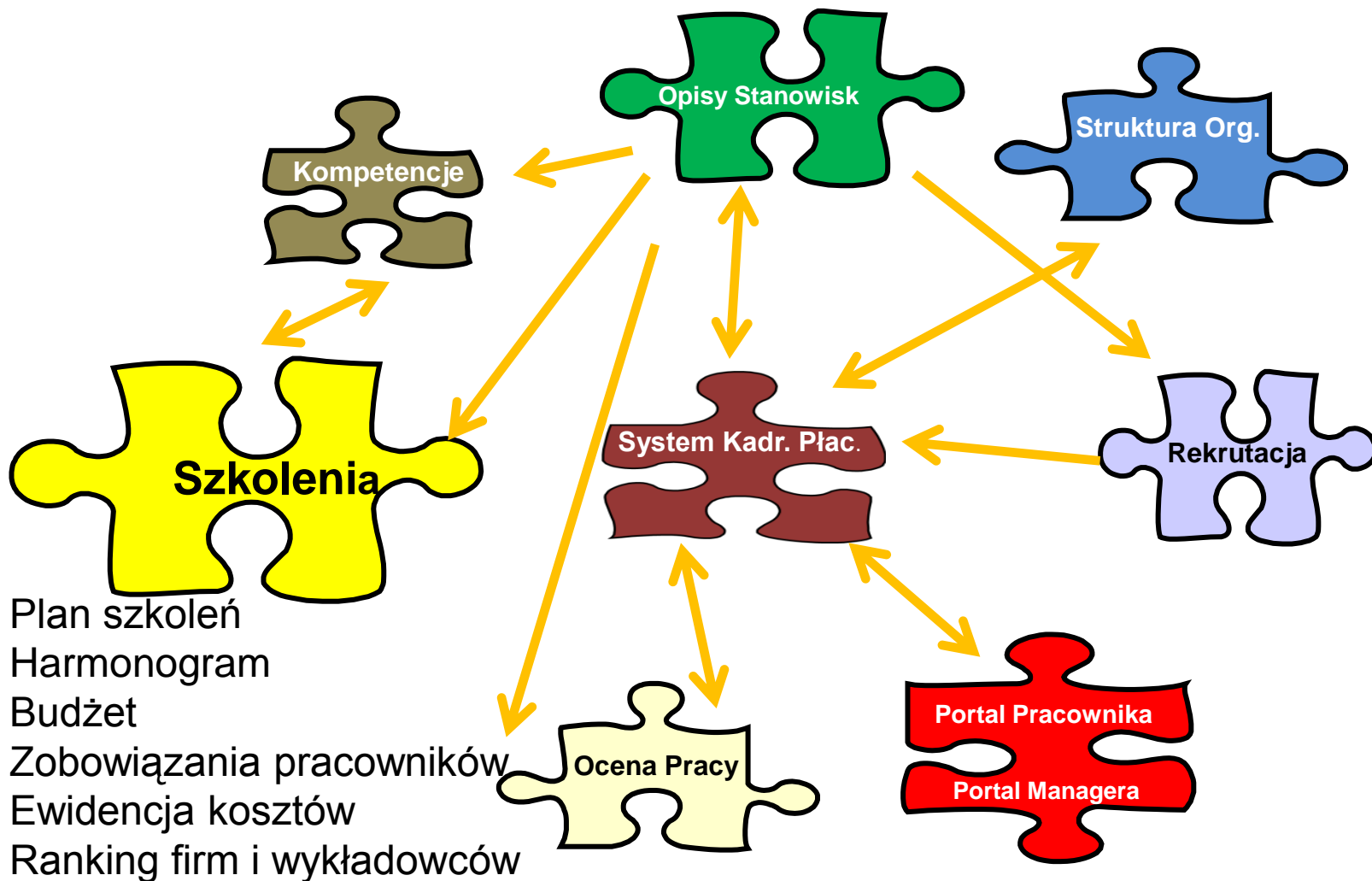
Karta Opisu Stanowiska
Regulamin Organizacyjny



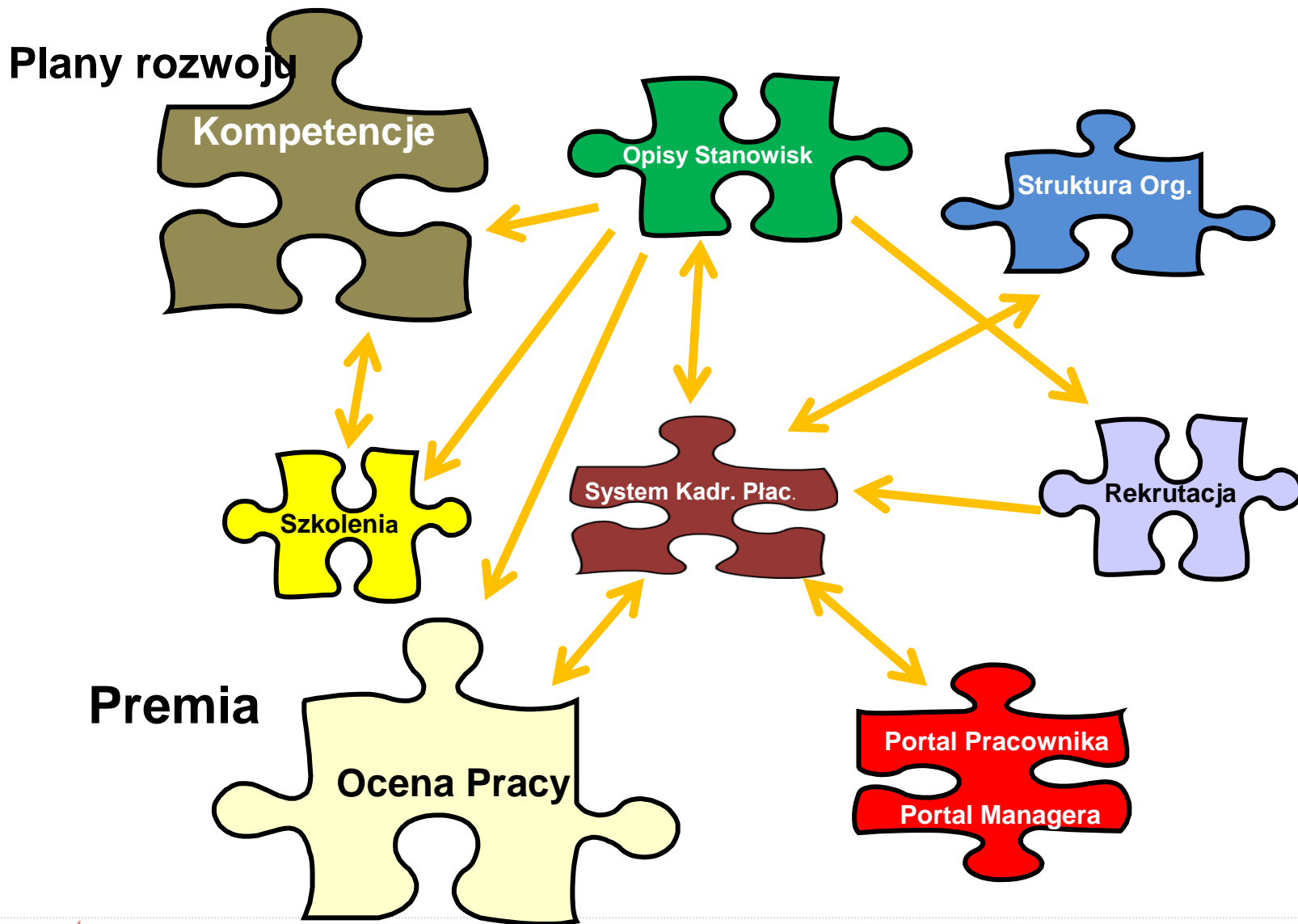
System KARO HRMS



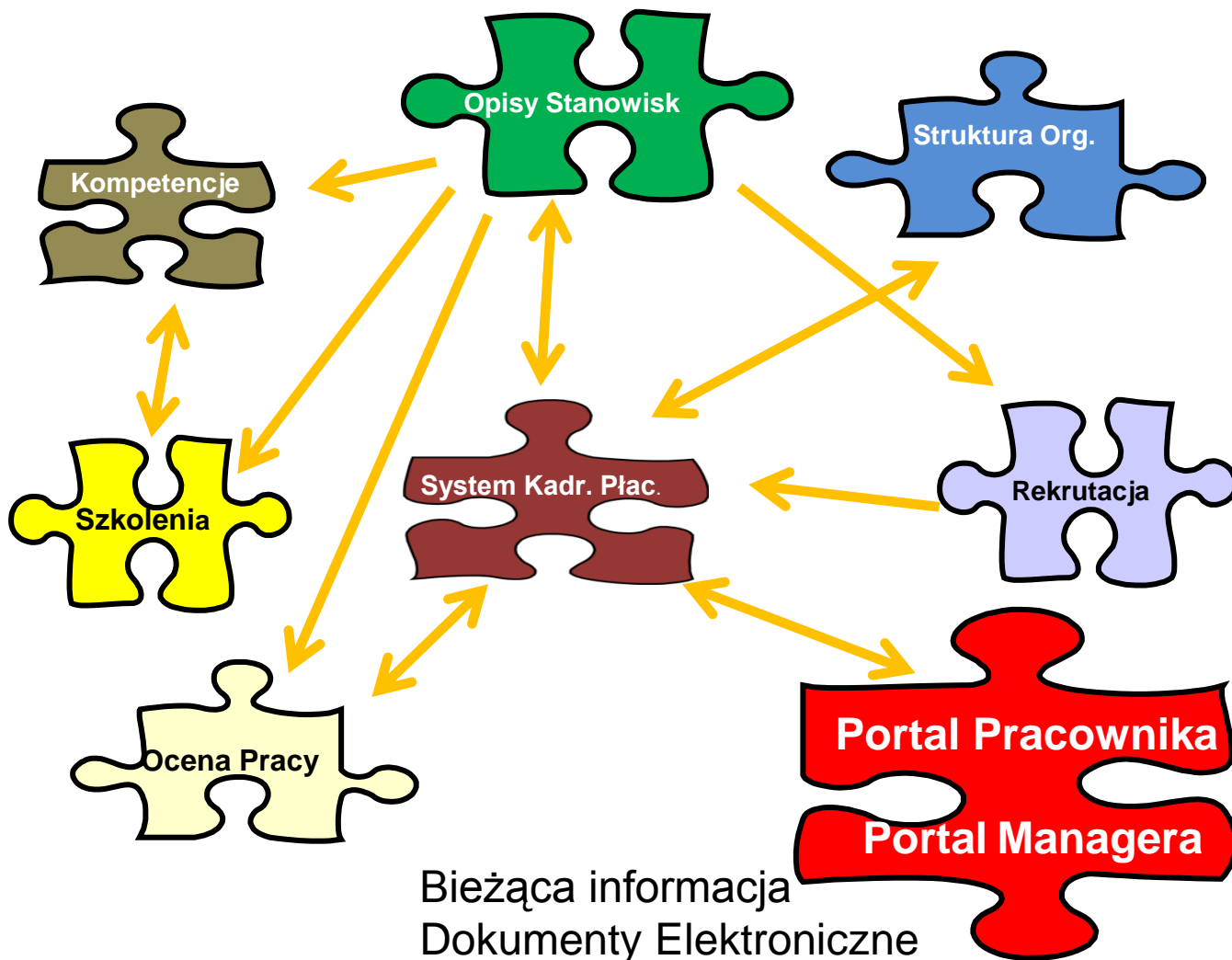
System KARO HRMS



System KARO HRMS

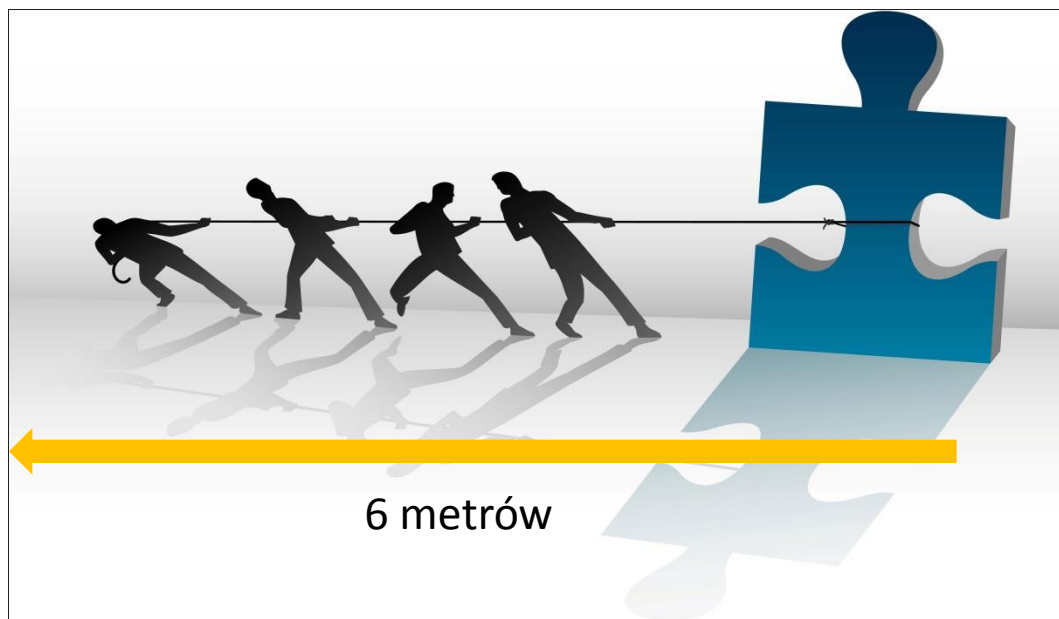
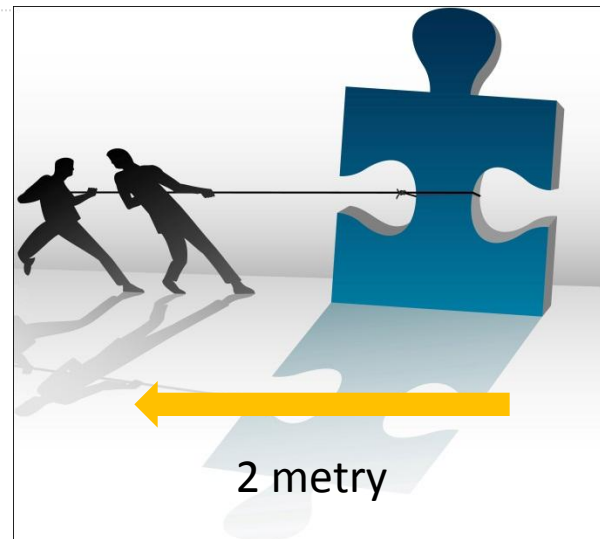


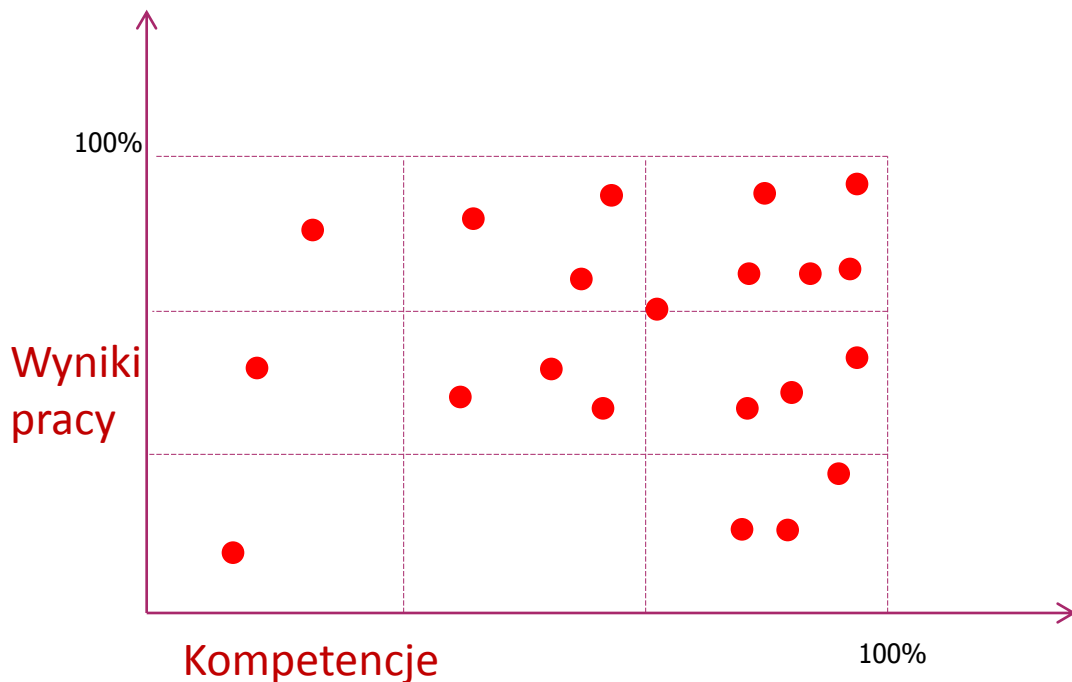
System KARO HRMS



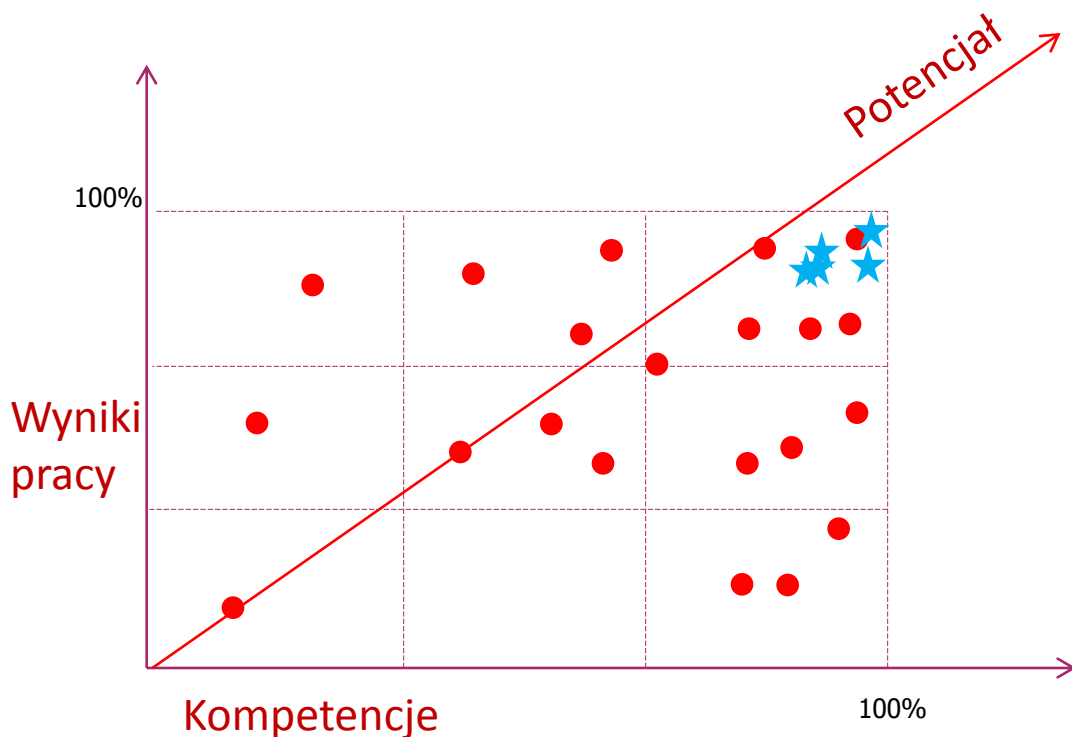
SYNERGIA

$$2+2 = 6$$





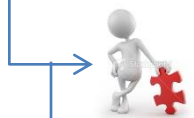
Wykorzystanie wszystkich posiadanych informacji pozwala spojrzeć na pracownika w nowej perspektywie - zidentyfikować nie tylko kompetentnych ale i efektywnych ludzi



Dodanie trzeciego wymiaru - oceny potencjału, ujawnia, na każdym poziomie struktury organizacyjnej, pracowników o ponadprzeciętnych predyspozycjach.

To są nasze Kluczowe Zasoby

Struktura firmy



Dyrektor IT



Kierownik Zespołu Analiz Biznesowych



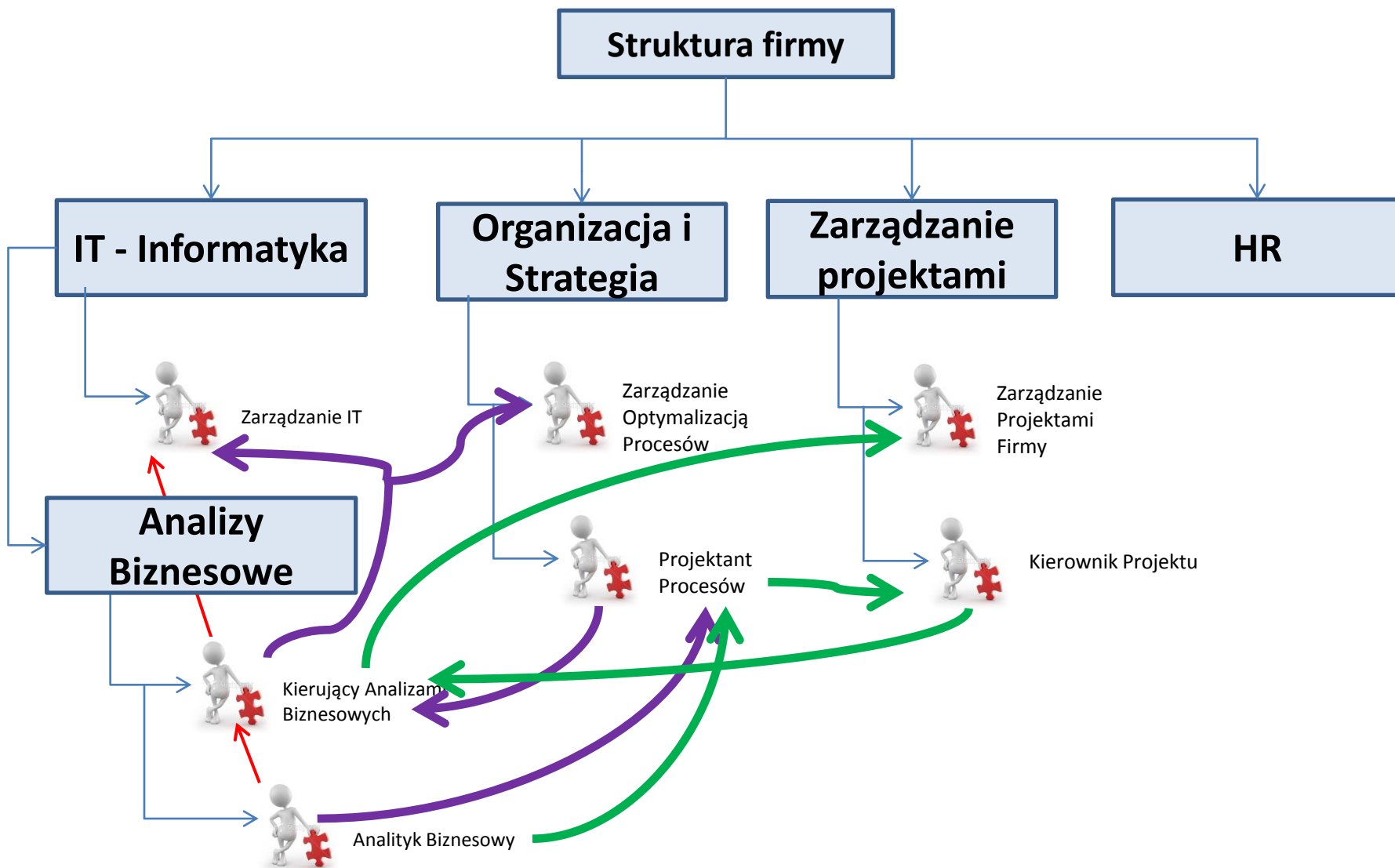
Specjalista ds. IT



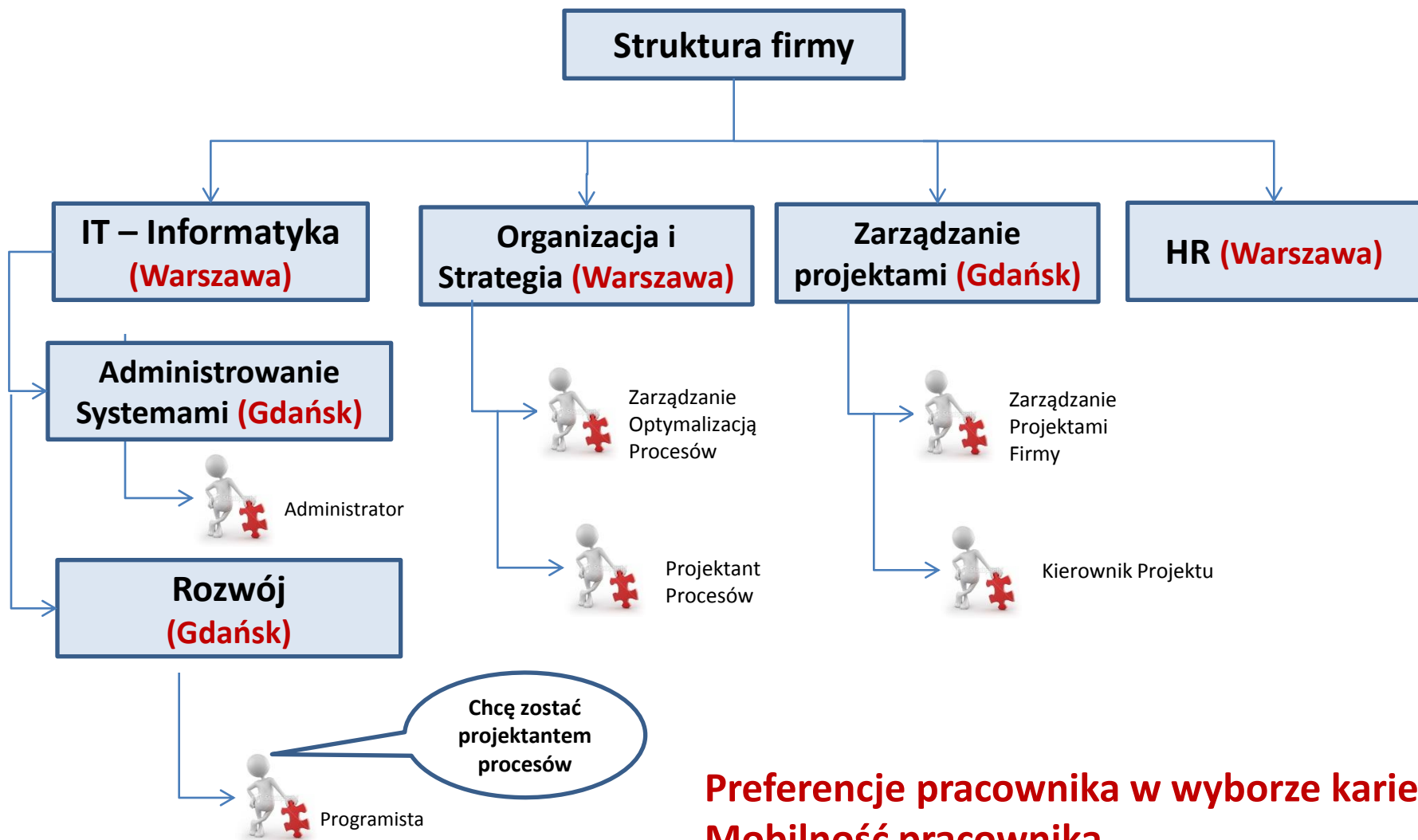
Obszar	Rola	Kompetencje funkcjonalne - poziomy biegłości					Kompetencje standardowe i poziomy biegłości				Max Profil
		Znajomość technologii IT	Analiza finansowa	Zarządzanie ryzykiem	Projektowanie. Procesów/rozwiązania	Zarządzanie kosztami	Efektywna komunikacja	Praca zespołowa	Zarządzanie zespołem	Planowanie i organizacja	
IT	Analityk biznesowy	2			2		2	2		2	75
	Kierownik Analiz biznes.	3			2	1	3		3	3	140
	Zarządzanie IT	4		3		2	4		4	4	245
Organizacja i Strategia	Projektant procesów	1	1		3		3	3		3	130
	Zarządzanie Optymalizacją Procesów	2	2		4		4		4	4	230
Kontroling	Developer Hurtowni Danych	2			2	1	2	2		2	80
	Kierownik zespołu kosztów	1	2			3	3		3	3	140

- Role opisane poprzez kluczowe kompetencje tworzą macierz
- Macierz prezentuje wszystkie potencjalne możliwości rozwojowych
 - perspektywa horyzontalna
 - perspektywa wertykalna

SYNERGIA III – potencjalne możliwości rozwoju



SYNERGIA III – planowanie rozwoju



Preferencje pracownika w wyborze kariery
Mobilność pracownika

SYNERGIA IV – Dynamiczne Planowanie Sukcesji

Planowanie sukcesji

🔍 Filtr Stanowisko kluczowe:

Nazwisko i imię	Rola	% spełnienia profilu	Potencjał %	Perspektywa czasowa	Mobilność	Certyfikaty
Gajek Marta	Analityk biznesowy	60	95	4-5 lat	niska	Prince2 F
Janiak Marcin	Projektant procesów	65	90	4-5 lat	niska	
Józefowicz Janina	Kierujący analizami biznesowymi	70	85	2-3 lata	niska	Prince2 A
Kowalski Henryk	Zarządzający IT	80	92	1 rok	niska	
Mikus Ewa	Analityk biznesowy	87	88	4-5 lat	niska	Six Sigma Black Belt

Poprzednie

<<

Ocena poziomu spełnienia profilu stanowiska kluczowego oraz wynik oceny potencjału pozwala

- trafnie wytypować najlepszych sukcesorów
- racjonalnie zaplanować rozwój ich kompetencji
- dostrzec deficyt zasobów w każdej z perspektyw

Ryzyko odejścia

Filtr Ryzyko: od % do %

Nazwisko i imię	Rola	Wynagr.	Wynagr. - rynek	Data ostatniego przeszer.	Ocena całościowa	Potencjał %	Poziom satysfakcji	Ryzyko odejścia %	Decyzja
Andruszak Jan	Analitik biznesowy	7000	8000	14.05.2009	A--	75	1.0	77	-- wybierz --
★ Nowaczyk Krystian	Projektant procesów	8500	9000	22.07.2008	A+	90	0.75	64	-- wybierz -- Zmiana wynagrodzenia Rotacja Bez zmian
★ Szmajdzińska Krystyna	Kierujący analizami biznesowymi	10000	11000	04.11.2006	A++	85	0.85	58	-- wybierz --
Winiarska Edyta	Zarządzający IT	18000	26000	16.03.2011	A	92	1.2	70	-- wybierz --
Kozak Maria	Zarządzający projektami firmy	26000	26000	23.09.2008	A-	65	0.75	43	-- wybierz --

Poprzednie Następne

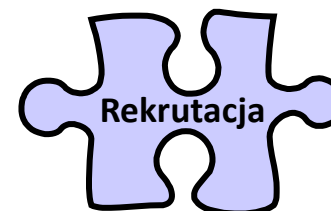
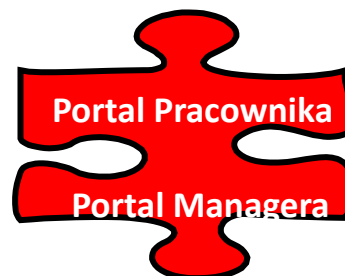
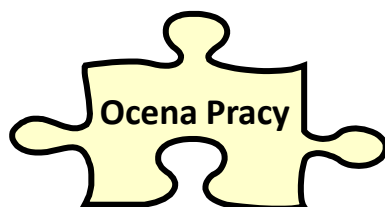
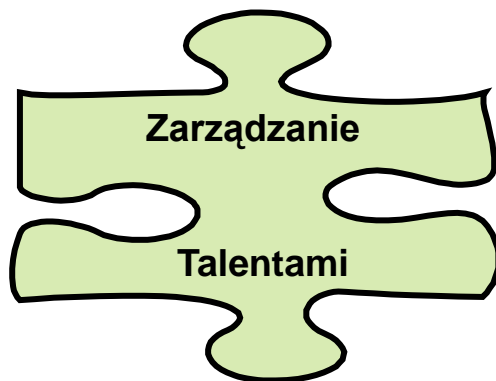
<<

Zarządzanie RYZYKIEM wymaga wiedzy o

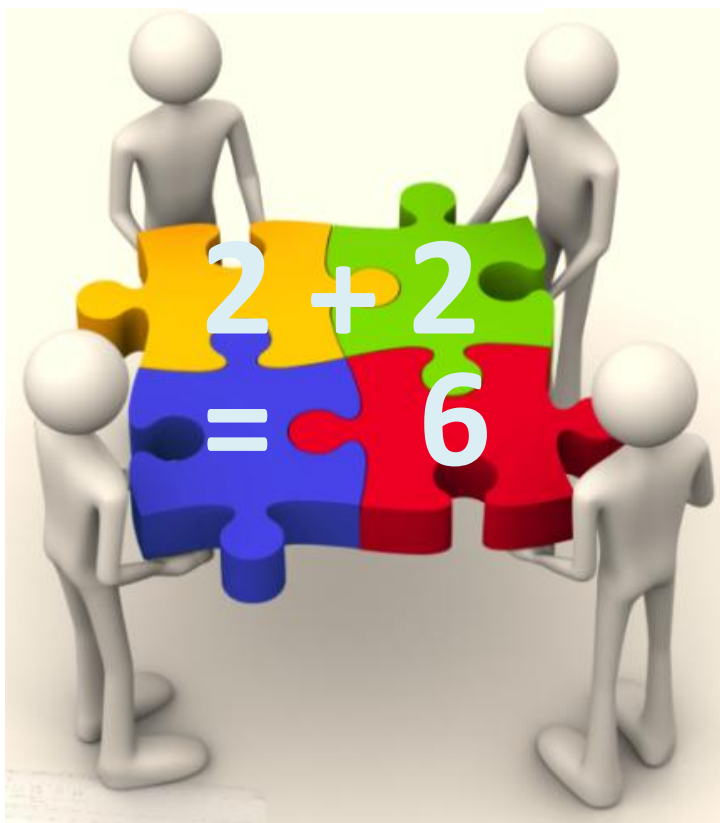
- poziomie satysfakcji pracownika z pełnienia obecnej roli
- jego preferencji rozwojowych
- atrakcyjności pracownika na rynku pracy (kompetencje, potencjał)
- adekwatności jego wynagrodzenia

Zarządzanie RYZYKIEM - to plan zmian w perspektywie 1-5 lat

PODSUMOWANIE



Dziękujemy za uwagę



Waldemar Lipiński

IT w

SYNERGII

Jadwiga Chabior

z HR