



# AGILNÍ HR JAKO FACILITÁTOR ZMĚN

DANA FAJMONOVÁ



## Tradiční HR



Rozpočty

Procesy

Informace

## Agilní HR



Kultura

Transparentnost

Předání zodpovědnosti  
+ jasné mantinely a data

# PEOPLE & CULTURE – ORG. STRUKTURA INSPIROVANÁ AGILNÍMI PRINCIPY



DO 2/2020



HRBP

HRBP

HRBP

(3)



NYNÍ



P&C Business Team  
(IT, OPS, CEO)

P&C Business Team  
(Risk, Corp, MIB)

P&C Business Team  
(Retail)

(14)



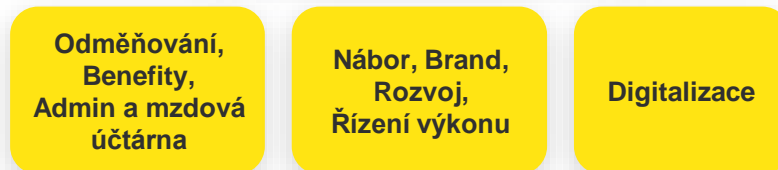
Odměňování  
a benefity

Nábor

Rozvoj

Admin a mzdová  
účetárna

(37)



Odměňování,  
Benefity,  
Admin a mzdová  
účetárna

Nábor, Brand,  
Rozvoj,  
Řízení výkonu

Digitalizace

(26)

# CROSS-FUNKČNÍ BUSINESS TÝMY



## ROLE V TÝMU

Business Lead  
Business Partner  
Business Partner Senior



## OBLASTI KTERÉ TÝM POKRÝVÁ

Nábor  
Vzdělávání  
Práce se spokojeností  
Práce s personálními rozpočty

# NAŠE LESSONS LEARNED

## Přínosy změny

- Kariérní rozvoj pro specialisty – rozšíření HR expertízy
- Zvýšení rychlosti v reakcích na požadavky interních klientů – větší kapacita v „client facing“ roliach
- Lepší vzájemná zastupitelnost v týmech
- Lepší znalosti business kontextu pro víc HR lidí
- Více front-officeových lidí vtáhnutých do koncepčních iniciativ

## Na co si dát pozor

- Jasný proces a kritéria výběru do nových rolí
- Jasně vydefinované zodpovědnosti
- Zodpovědnost za HR administrativu (front-office vs. back-office)



# VZDĚLÁVÁNÍ

## Tradiční HR



Rozpočet na HR

Schvaluje individuálně manažer

Sběr požadavků jednou za rok

Nejasná pravidla kdo má na co nárok

Nejasný postup co, kdo a kdy dostane

## Agilní HR



Týmové rozpočty na rok

Na využití rozpočtu si domlouvá tým s manažerem

Sběr a odbavování požadavků v průběhu celého roku

Všechny požadavky v systému (status požadavku, historie, náklady, čerpání rozpočtu)

Automatický reporting v PowerBI

# PERSONÁLNÍ NÁKLADY

## Tradiční HR



Rozpočet na HR

Navyšování jednou/2x za rok

Rozpočet definován headcountem

Oddělené rozpočty – vzdělávání,  
team-buildingy, mimořádné odměny

## Agilní HR



Manažer vlastní svůj manažerský  
personální rozpočet (headcount/mzdy  
dle benchmarků/gradů)

Může se rozhodnout o zastoupení  
seniorů/juniorů

Může navyšovat v průběhu roku

Pokud šetří, peníze může využít  
na rozvoj/team-buildingy,  
mimořádné odměny



# PRŮZKUMY SPOKOJENOSTI

## Tradiční HR



Jednou za rok

50-100 položek

Zprávy pouze do určité man. úrovně

Zprávu dostane pouze manažer

Výsledky 2-4 týdny po ukončení sběru dat

## Agilní HR



Jednou za měsíc/kvartál

Výběr položek (například dle důležitosti)

Komentář je všem položkám

Každý tým má zprávu dostupnou on-line hned po skončení sběru dat

Členové týmu mají on-line přístup k výsledkům

Přístup ze všech zařízení



# PŘÍNOS AGILNÍHO HR PRO ORGANIZACI



Rychlost



Empowerment



Engagement



Ownership



Smysl