



HR BUSINESS PARTNER



ABC

a Wolters Kluwer business

Autorzy

Część I: Paweł Berłowski (Opr.), Piotr Sierociński

Część II: Mik Kuczkiewicz, Paulina Łukaszuk

Część III: Jarosław Marciniak

Część IV: Paweł Berłowski, Dagmara Olewińska (Wsp.)

Redaktor merytoryczny

Sabina W. Siwy

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.



Szanujemy prawo i cudzą własność.

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska SA, 2013

ISBN (e-book PDF): 978-83-264-4290-2

Wydane przez:

Wolters Kluwer Polska SA

01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

———— SPIS TREŚCI ————

Definicje	5
Część I	
Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi – rosnąca rola HR we współczesnym przedsiębiorstwie	7
Współczesne rozumienie roli i znaczenia HR	7
Budowanie przewag konkurencyjnych przez HR	8
Tradycyjny model obsługi HR	9
Transformacja działów personalnych w kierunku strategicznego HR	12
Strategie personalne	14
Polityka HR	16
Procesy HR	16
Struktury organizacyjne HR	19
Narzędzia i systemy polityki kadrowo-płacowej	21
Oprogramowanie HR (HRIS)	22
Kompetencje HR-owskie kierowników	23
Podsumowanie	24
Część II	
Nowe oblicze HR Managera – doradca zarządu czy szara eminencja organizacji?	25
HR Manager i jego role	25
Badanie HR Nawigator Hay Group	26
Specjalista	27
Doradca	27
Spowiednik	28
Business driver	28
Słabe strony	29
HR Manager – pracownik wyjątkowy	29

Część III**Matryca efektywności HR – poziom strategiczny, operacyjny**

i bieżący	31
Jaki dział personalny możemy uznać za efektywny?	31
Najważniejsze pytania, na które kadrowcy muszą sami odpowiedzieć	32
Wzrost znaczenia kadry kierowniczej – stała tendencja	34
Matryca efektywności jako narzędzie wspomagające proces oceny	37

Część IV**Nowy partner w biznesie – studium przypadku wdrożenia nowej**

kultury organizacyjnej w DHL Express	42
Od skromnych początków do pozycji lidera	42
Dział personalny – czas na zmiany	43
Nowe role działu HR	44
Kolejny krok: kultura organizacji	45
Korzystne łączenie	45
Nowe kompetencje działu HR	46
Arena pracownicza	47
Widoczny rezultat	47
Wykaz autorów	49

DEFINICJE

HR business partner

HR business partner jest menedżerem personalnym, który zna i rozumie cel swojej firmy i jest partnerem dla swoich wewnętrznych klientów. Tym sposobem dział HR zapewnia firmie wsparcie w realizacji założeń firmy i jej strategii biznesowej.

Podążając za modelem Dave'a Ulricha HR business partner jest:

- partnerem strategicznym i agentem zmian – koordynuje strategię personalną ze strategią organizacji. Wiąże się to z dostosowywaniem własnych działań do ogólnej strategii, a co za tym idzie – doskonaleniem narzędzi, które powinny przyczynić się do osiągnięcia tej strategii. Dział personalny bierze udział w wypracowaniu kierunków działania i strategii firmy,
- rzecznikiem pracowników – reaguje na potrzeby pracowników, zwiększa ich efektywność poprzez rozwój ich umiejętności i motywacji. Wyraża opinie pracowników, działa na rzecz ich rozwoju poprzez uwzględnianie ich potrzeb, a także dostarczanie możliwości do rozwoju kariery,
- ekspertem – planuje i wdraża systemy kadrowe, zmienia struktury organizacyjne w celu zwiększenia wydajności organizacji. Konieczna jest zmiana myślenia i działania na stopień wewnętrznego przedsiębiorcy. To wszystko w rezultacie ma usprawnić procesy i działania, ale także pomóc zdecydować, które inicjatywy rzeczywiście służą wspieraniu strategii firmy, a które efektywniej jest zlecić na zewnątrz,
- animatorem rozwoju kapitału ludzkiego – wspomaga działalność firmy w trakcie transformacji.

Pozycja HR business partnera dobrze przygotowuje do wyższych pozycji zarządczych. Zdobywanie wiedzy zarówno w obszarze tzw. miękkiego jak i twardego HR-u oraz wiedzy w obszarze rzeczywistych wyzwań biznesu pozwala z czasem stać się nie tylko idealnym kandydatem do awansu, ale także