

KAM ŠMERUJE MODERNÝ HR BIZNIS PARTNERING?

trendy a budúcnosť HR biznis partneringu

Aké zmeny čakajú HR, aby HR bolo relevantným partnerom biznisu, aktívne zvyšujú hodnotu a prínos HR pre úspech biznisu a firmy?



1. VPLYV A TVORBA VS. PLNENIE POŽIADAVIEK

HR potrebuje byť viac tvorca nových firemných politík a systémov a menej vykonávateľ potrieb biznisu

2. EMPOWERING A PODPORA KOMPETENCIÍ VS. RIEŠENIE & HASENIE PROBLÉMOV

HR sa zapája až keď si biznis manažér sám nedokáže pomôcť - doteraz aj bežné otázky presúvali biznis manažéri na riešenie do HR

3. HR SKILLS NESTAČIA - PERSONALISTIKA JE LEN ZÁKLAD

v dnešnom VUCA svete potrebuje HR rozvíjať a prinášať nové kompetencie - innovation management, change management, biznis consulting, projektový manažment, LEAN, efektivita a produktivita

4. PEER TO PEER PRÍSTUP A BUDOVANIE VZŤAHOV VS. HIERARCHICKÝ POSTOJ HR

HR sa stáva spolutvorcom riešenia pre biznis a nie len „teoretikom“ ako by veci ideálne mali byť a ako ich teoreticky zvládať

5. SPRÁVNE ROZHODNUTIA A JUDGEMENT

HR v pozícii férového zrkadla biznisu sa potrebuje naučiť a byť komfortné s tým, že je pre niektorých biznis ľudí „nekomfortné“

6. STRATEGICKÝ TALENT MANAGEMENT

HR nemôže byť jediným stabilizátorom a rozvíjateľom talentov vo firme - talenty na dennej báze musia stabilizovať a aktívne rozvíjať biznis manažéri a nie HR

7. HR INTELLIGENCE

prínos HR v chápaní potrieb a záujmov biznisu - nový pohľad a vysvetlenie HR parametrov a súvislostí v kontexte potrieb biznisu - reporting | HR dashboardy | recruitment | talent development | motivácia | performance reviews | engagement | L&D | chorobnosť | fluktuácia | employee experience až po Employer Branding a oveľa viac