

Jak může HR přispět k agilní kultuře

Dana Fajmonová, Head of People and Culture

Raiffeisenbank CZ



Transparentnost

Autonomie/Zodpovědnost



Rozpočty

Informace

Procesy



Kultura

Transparentnost

Předání
zodpovědnosti –
jasné mantinely

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

Týmové rozpočty na rok
(*částka x počet lidí v týmu*)

Na využití rozpočtu se
domlouvá tým

Sběr a odbavování požadavků
v průběhu celého roku

Všechny požadavky v systému,
status požadavku, historie
náklady

Rozpočet na HR

Navyšování jednou/2x za rok

Rozpočet definován headcountem

Oddělené rozpočty –
vzdělávání, team-buildingy,
mimořádné odměny

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

Jednou za rok
50 položek
Zprávy do určité man.
úrovně
Zprávu dostane manažer
Výsledky 2-4 týdny po
ukončení sběru dat

Jednou za měsíc/kvartál
Výběr položek (například dle
důležitosti)
Každý tým má zprávu
dostupnou on-line hned po
skončení sběru dat
Členové týmu mají on-line
přístup k výsledkům

Tradiční
HR

Struktura HR týmu

Agilní
HR

Nábor

Vzdělávání

C&B

Admin/mzdová
účetárna

HR
Business
Partners

Procesy: vzdělávání,
nábor, PM,
employer brand

Procesy: C&B,
reporting, admin,
mzdová účetárna

Cross-funkční tým 1
(Business Lead + nábor +
vzdělávání)

Cross-funkční tým 2
(Business Lead + nábor +
vzdělávání)

Cross-funkční tým 3
(Business Lead + nábor +
vzdělávání)

Pro inspiraci

