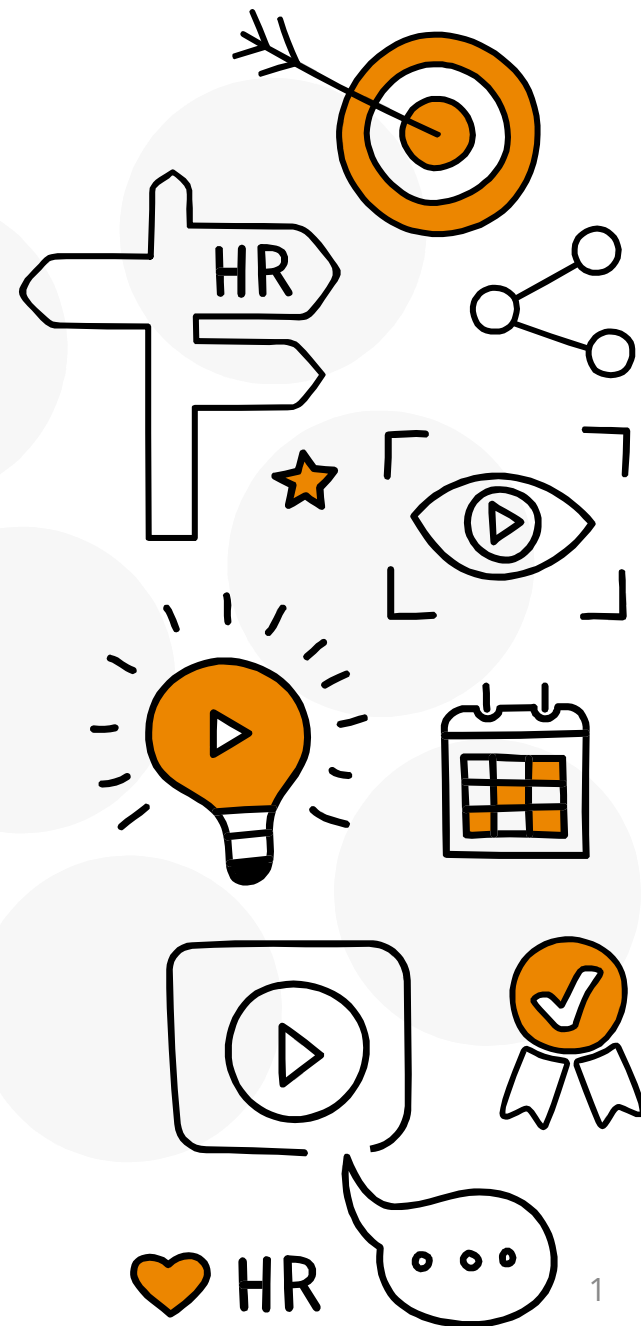


Idealny HR Business Partner

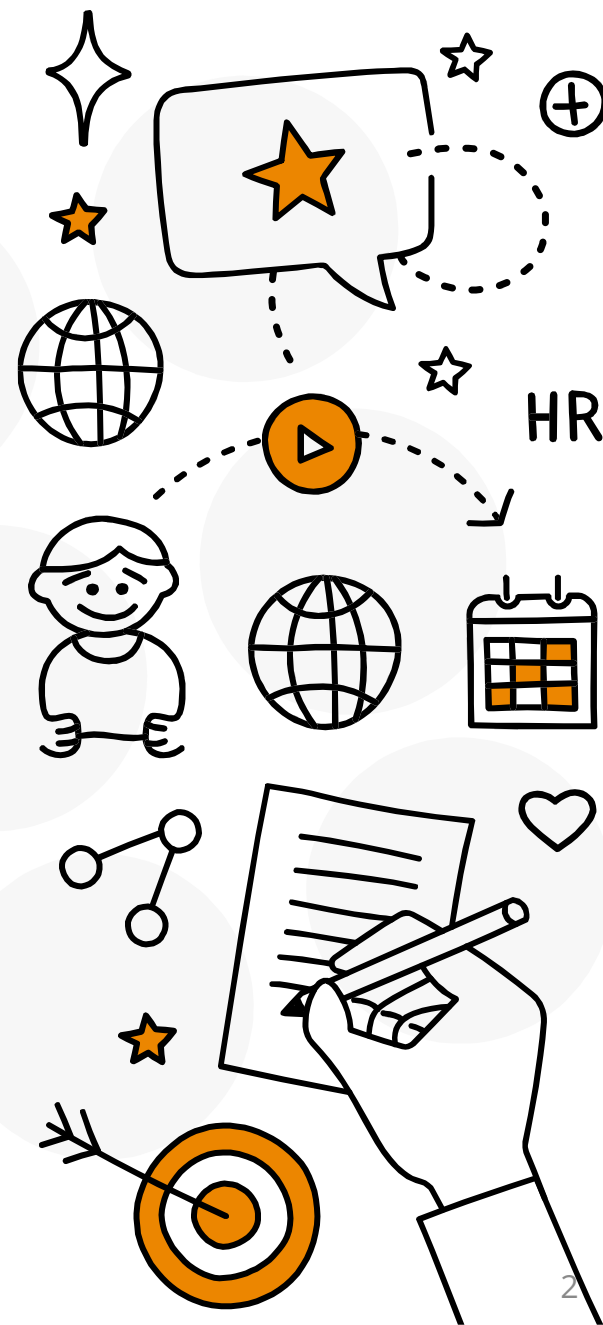
by Natalia Dernowska & PSZK

21 czerwca 2021 r.



O projekcie

Idealny HR Business Partner to ogłoszenie o pracę – produkt końcowy cyklu warsztatów, badań i konsultacji prowadzonych w maju i czerwcu 2021 z udziałem 304 uczestników z networku PSZK.



Kogo szukamy?

Szukamy idealnego HR Business Partnera. W naszej idealnej firmie mamy jasno zdefiniowany profil kompetencyjny HR Business Partnera. Określiliśmy jakie kompetencje są niezbędne w tej funkcji. Wiemy też, jak chcemy je rozwijać. Aby pełnić rolę HR BP w naszej firmie niezbędne jest:

- doświadczenie w pracy w HR bądź w biznesie, mile widziane doświadczenie w funkcji HR BP,
- wykształcenie wyższe,
- doświadczenie w budowaniu i rozwoju nowoczesnych standardów HR,
- wiedza z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim, poparta doświadczeniem w prowadzeniu projektów HR,
- mile widziane będzie także doświadczenie w zarządzaniu zespołem.



Najważniejszą kompetencją jest dla nas **orientacja biznesowa** i rozumienie kontekstu biznesowego, zwłaszcza, że partnerem Idealnego HR BP jest głównie kadra zarządzająca wyższego szczebla. Dlatego:

- ważne są wysokorozwinięte kompetencje **budowania relacji**, przede wszystkim w zakresie roli mediacyjnej HR i godzenia różnych punktów widzenia interesariuszy,
- **wywieranie wpływu** jest dla nas kompetencją niezbędną dla realizacji roli agenta zmian, zwłaszcza w kontekście doradztwa HR w zakresie budowania struktur organizacyjnych, czy też doradztwa w sytuacjach związanych z zarządzaniem zmianą,
- idealny HR BP powinien mieć także rozwinięty tak zwany **business acumen**, rozumiany jako kompetencję przedsiębiorczości i umiejętności podejmowania korzystnych dla wyników biznesowych działań i decyzji,
- aby realizować u nas rolę rzecznika pracowników niezbędna jest **komunikacja, empatia, rozwiązywanie konfliktów i uczciwość**. Są to ważne atrybuty budowania zaufania we współpracy z menedżerami i pracownikami,
- duże znaczenie ma także **wiara we własne możliwości, odporność psychiczna, odporność na stres**, a także **zdolność do szybkiego reagowania na zmiany**.



Co oferujemy?

Rozwój w roli HR BP jest dla nas tematem priorytetowym. Każdy z naszych HR BP ma zaprojektowaną indywidualną ścieżkę kariery, która uwzględnia mocne strony i obszary do rozwoju zdiagnozowane podczas dedykowanej sesji AC/DC. Będziesz miał/miała szansę rozwijać swoje kompetencje HR BP poprzez:

- udział w programie mentoringowym, w którym każdy HR BP ma przydzielonego mentora z biznesu (spoza wspieranych obszarów biznesowych),
- udział w tematycznych spotkaniach i grupach dyskusyjnych w ramach PSZK,
- dostęp do specjalistycznej bazy wiedzy PSZK,
- możliwość poznania funkcjonowania innych działów w firmie poprzez *job rotation*,
- wewnętrzne rozwojowe warsztaty zespołu HR BP,
- jako firma oferujemy również rozbudowany pakiet dodatkowych benefitów.



Zadania HR BP

Nasz dział HR realizuje swoje zadania w dwóch wymiarach. Strategicznym, w którym wspiera inicjatywy strategiczne i pomaga w rozwijaniu niezbędnych kompetencji i realizacji strategii biznesowej, oraz w funkcjonalnym, gdzie projektuje i realizuje procesy HR, a także odpowiada za tworzenie polityk HR i bieżące wykonywanie jej założeń.

Jako HR BP będziesz u nas odpowiedzialny za:

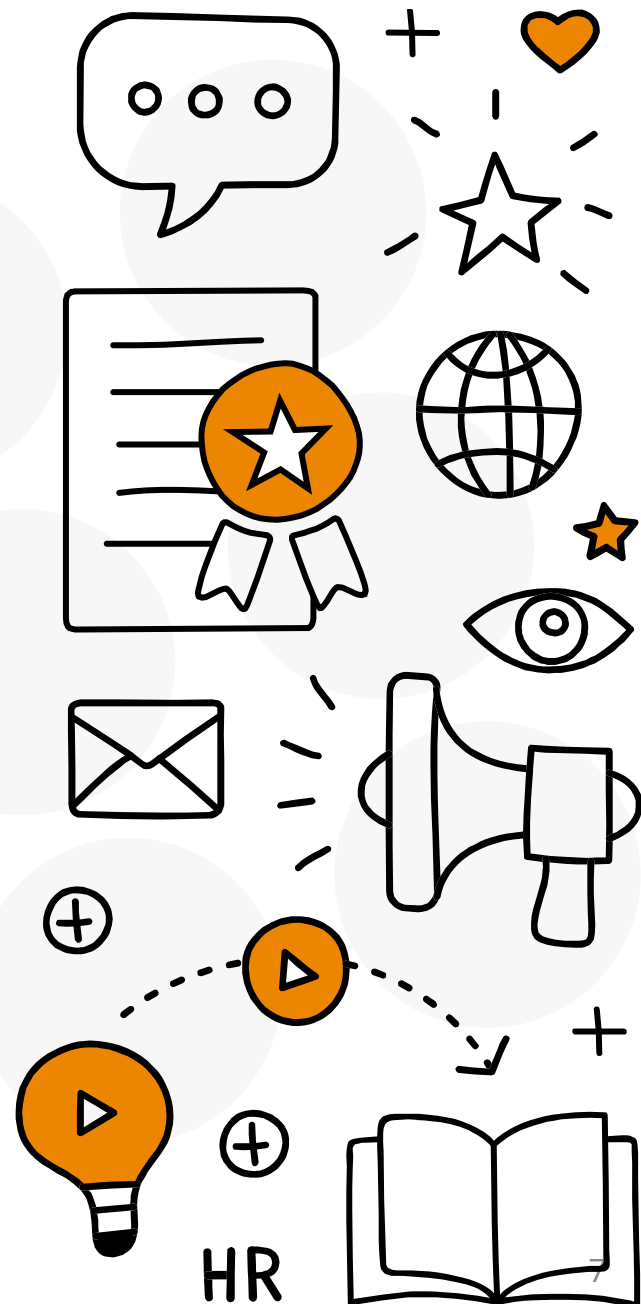


Zadanie 1.

partnerstwo strategiczne

Partnerstwo strategiczne dla kadry menedżerskiej, poprzez:

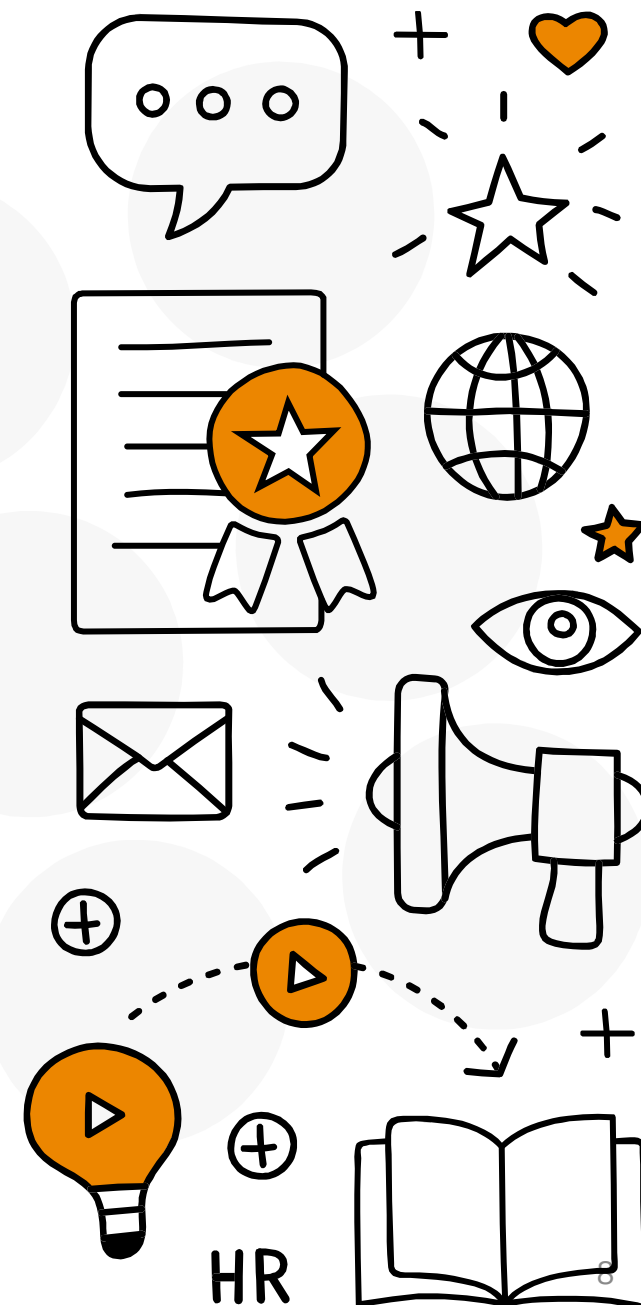
- doradztwo HR w zakresie realizacji strategii biznesowej organizacji,
- kreowanie strategii personalnej i dostosowywanie jej do zmieniających się potrzeb biznesowych,
- proponowanie rozwiązań z obszaru HR wspierających realizację celów biznesowych,
- aktywne uczestnictwo w spotkaniach kadry menedżerskiej.



Zadanie 2. agent zmian

Realizację roli agenta zmian, głównie poprzez:

- planowanie i wdrażanie zmian organizacyjnych zgodnych z założonymi celami biznesowymi,
- doradztwo HR w zakresie budowania efektywnych struktur organizacyjnych,
- opracowywanie planu komunikacji w przypadku wprowadzania zmian w organizacji,
- doradztwo w sytuacjach związanych z zarządzaniem zmianą oraz rozwiązywaniem złożonych tematów personalnych w tym zakresie.



Zadanie 3. rzecznik pracowników

Wsparcie pracowników i realizację roli rzecznika pracowników, poprzez:

- budowanie i wdrażanie rozwiązań budujących kulturę organizacyjną i zaangażowanie pracowników,
- zapewnienie skutecznej komunikacji na wszystkich poziomach zarządzania w firmie,
- rozwiązywanie złożonych problemów personalnych, dotyczących m. in. relacji z pracownikami, potencjalnych konfliktów w zespołach,
- prowadzenie badań zaangażowania i satysfakcji wśród pracowników.



Zadanie 4. ekspert administracyjny

Realizację roli eksperta administracyjnego, poprzez:

- analizę trendów i wskaźników na rynku pracy w celu opracowania nowych rozwiązań w obszarze HR,
- zapewnienie prawidłowego funkcjonowania procesów zarządzania kapitałem ludzkim we wspieranych obszarach biznesowych, m.in.: rekrutacji i selekcji pracowników, wdrożenia do pracy, oceny pracowniczej, planowania rozwoju, organizacji szkoleń i innych działań rozwojowych.



O co pytamy?

Uważamy, że w procesie rekrutacji na stanowisko HR Business Partnera konieczna jest właściwa diagnoza kompetencji kandydatów, dlatego stosujemy różne narzędzia diagnostyczne, z dedykowaną sesją AC/DC włącznie.

Szczególnie będzie nam zależało na kilku elementach, o których piszemy na kolejnych slajdach.



O co pytamy? ✓ motywacja

U idealnego HR BP będziemy sprawdzać **motywację**, dlatego zapytamy:

- dlaczego zostałeś/ zostałaś HR BP?
- co przynosi Ci najwięcej radości w pracy HR BP?
- co jest dla Ciebie najtrudniejsze w pracy HR BP?



O co pytamy?

✓ rozumienie roli

Ważne jest dla nas, aby idealny HR BP rozumiał swoją rolę, dlatego dopytamy:

- jaki jest według Ciebie cel funkcjonowania HR BP w firmie?
- jaka jest rola HR BP w poszczególnych procesach HR?
- co znaczy dla Ciebie stwierdzenie, że HR jest partnerem biznesu?
- czym się różni HR funkcjonalny od strategicznego?
- jak efektywnie przydzielać HR BP do konkretnych obszarów biznesowych firmy?
- z iloma pracownikami i iloma menedżerami na stałe może współpracować jeden HR BP?
- jakie kompetencje są niezbędne u HR BP i dlaczego?
- gdzie według Ciebie w strukturze organizacyjnej firmy powinno znajdować się stanowisko HR BP?



O co pytamy? ✓ **kompetencje strategiczne**

Będziemy chcieli sprawdzić poziom Twoich kompetencji niezbędnych do realizacji zadań wynikających z roli partnera strategicznego:

- podaj przykłady działań HR, które dotychczas podejmowałaś/podejmowałeś, a które przelożyły się na lepszy wynik finansowy i/lub operacyjny obszaru biznesowego, który wspierałaś/wspierałeś jako HR BP,
- podaj przykład zaproponowanych przez Ciebie projektów HR, które odnosiły się do planów rozwojowych zawartych w strategii biznesowej firmy.



O co pytamy? ✓ agent zmian

Doprecyzujemy kompetencje związane z zarządzaniem zmianą i realizacją roli agenta zmian:

- podaj przykłady zmian, które zainicjowałeś/zainicjowałaś jako HR BP,
- podaj przykład sytuacji, w której napotkałeś/napotkałaś opór pracowników wobec wprowadzanej zmiany, jakie działania HR wtedy podjąłeś/podjęłaś?



O co pytamy? ✓ rzecznik pracowników

Porozmawiamy o kompetencjach niezbędnych do realizacji roli rzecznika pracowników:

- podaj przykłady działań, które zaproponowałbyś/zaproponowałabyś swoim partnerom biznesowym, aby zwiększyć zaangażowanie pracowników i ograniczyć poziom fluktuacji w ich zespołach,
- podaj przykład sytuacji, w której miałeś/miałaś do czynienia z pracownikiem okazującym skrajne emocje (złość, agresja, niecierpliwość, łzy), jak zareagowałeś/zareagowałaś?





Chcesz zostać idealnym HR BP?

Zapisz się na newsletter poświęcony rozwojowi kompetencji HR BP i odbierz 6 godzin bezpłatnych nagrań warsztatów, na których tworzyliśmy model Idealnego HR Business Partnera.

Natalia Dernowska & PSZK

<https://pszk.pl/idealny-hr-bp>