



## Laboratoř HR

# Jaké mají být role a fungování moderního HR? Jste připraveni na změnu?

### Ať už HR chce, nebo nechce,

stojí na prahu změny. Požadavků, které jsou na něj dnes kladeny, není málo:

- Přesun **HR do Cloudu**, nahrazování současných informačních systémů a implementace nových technologií.
- Snaha vytvořit **agilnější organizační struktury**, které umožní lidem rychleji inovovat a digitalizovat.
- Zodpovědnost za **nábor a retenci lidí** na pracovním trhu s nízkou nezaměstnaností.
- Tlak na **optimalizaci a standardizaci** procesů a přesun do center sdílených služeb.

Ne všechny výzvy dokáže HR ze své současné pozice ovlivnit, což vede k zamyšlení: jsou dnešní role a fungování HR nastaveny dobře?

A pokud se HR skutečně potřebuje změnit, co může tato transformace znamenat a co lze od ní čekat?

### Představujeme laboratoř HR

Jakákoliv transformace HR znamená změnu jeho operačního modelu, vytvoření nových schopností, zkrátka nové fungování HR. Jak má ale HR dnes vůbec vypadat?

V rámci HR laboratoře se nejdříve podíváme, jak současná situace společnosti ovlivňuje roli HR v organizaci a očekávání od této funkce. Zmapujeme si také faktory, které vyvolávají nutnost se změnit.

Dále si představíme aspekty fungování HR a jak dnes vypadá ve vaší společnosti – kdo jsou jeho zákazníci, co a jak pro ně dělá a jak (ne)funguje vzájemná interakce.

Na příkladech různých firem si ukážeme, jakým způsobem může být HR organizované a k čemu tato struktura vede – například které služby typicky dodává HR

a které naopak poskytují manažeři, a jaké to má důsledky pro zaměstnance.

Nakonec se podíváme, jaké strategické volby je v rámci operačního modelu HR možné udělat a jaké jsou jejich implikace v kontextu strategie a kultury firmy.

### Změna v HR není sprint

Dříve, než se pustíte do změny, je potřeba si správně promyslet, čeho chceme dosáhnout a co to bude obnášet – dříve, než to za HR udělá v organizaci někdo jiný.

Proto se v rámci HR dílny také zamyslíme se nad průběhem možné HR transformace, nasdílíme „tipy a triky“ z HR transformací a implementací HRISu a provedeme prioritizaci oblastí, kde je potenciál pro změnu.



## IC Postup

**Před samotnou laboratoř probíhá krátká přípravná fáze, která nám umožní připravit ji na míru klientovi. Standardní postup vypadá následovně:**

1. Sběr informací o firemní strategii, strategii v oblasti HR a HR procesech.
2. Analýza dodaných podkladů.
3. Strukturované rozhovory se zástupci HR a částí společnosti, které se podílejí na HR agendě.
4. Jednodenní workshop s aktivní účastí představitelů HR (HR ředitele a vedoucího týmu HR).
5. Zpracování výstupů workshopu.
6. Návazné setkání a diskuze nad vývojem a případnou aktualizací přístupu.

## Kontakty:



**Pavel Šimák**  
**Human Capital**  
**Advisory Services**  
 +420 606 629 999  
 psimak@deloittece.com

## IC Obsah

**Laboratoř HR představuje možná pojetí HR oddělení z pohledu jeho role v organizaci, organizační struktury a napojení na další části organizace. Dotkneme se následujících témat:**

- Role HR v organizaci.
- Evoluce fungování HR oddělení.
- Operační model HR a jeho části – HR Business Partneři, expertní komunity, HR administrativa, vedení HR a HR infrastruktura.
- Zákazníci HR, servisní katalog a model.
- Zkušenosti s fungováním HR a jeho transformací v praxi.



**Klára Šimčíková**  
**Senior Consultant**  
**Advisory Services**  
 +420 723 855 391  
 ksimcikova@deloittece.com

## IC Pravidla

**V průběhu laboratoře HR se řídíme určitými pravidly, která nám pomáhají vytvořit ideální prostředí pro diskusi:**

- Všechny informace jsou přísně důvěrné.
- Neprodáváme své služby.
- Dialog místo monologu – je vyžadována vaše aktivní účast.
- Ničím nerušený průběh laboratoře HR – čas a místo vyhrazené pouze pro workshop.
- Teorie prokládaná praxí.