



WYZWANIA DZIAŁÓW HR

IRONMOUNTAIN.PL

WYZWANIA DZIAŁÓW HR

Podstawą prawidłowego działania każdej firmy jest sprawne funkcjonowanie działów kadrowo-płacowych. Ich kompetencje w dużej mierze są zależne od wielkości organizacji i specjalizacji zespołów. Jak jednak pokazują badania, czas osób zatrudnionych w działach HR nie zawsze wykorzystywany jest w sposób, który pozwoli dostarczyć firmie korzyści biznesowych¹. Firma Iron Mountain, wraz z ekspertami Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, przeprowadziła badanie, którego celem było ustalenie, z jakimi trudnościami borykają się pracownicy działów HR różnych firm i instytucji.

CZEGO SIĘ DOWIEDZIELIŚMY?

DO NAJWAŻNIEJSZYCH ZADAŃ Z OBSZARU HR NALEŻĄ:



- 29% rekrutacja i pozyskiwanie pracowników
- 24% dbałość o rozwój pracowników np. organizacja szkoleń
- 18% motywowanie
- 13% ewaluacja pracowników
- 9% employer branding
- 3% wsparcie biznesu
- 4% inne

ZDANIEM HR-OWCÓW NAJBARDZIEJ UCIAŻLIWE I BĘDĄCE ŹRÓDŁEM FRUSTRACJI OBOWIĄZKI TO:



- 33% raportowanie
- 25% realizacja obowiązków formalnych
- 21% ewaluacja pracowników
- 13% dokumentacja i administracja, obsługa wzajemnie niekomunikujących się systemów

NAJCZĘSTSZA FORMA GROMADZENIA DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ:



- 48% dokumentacja papierowa
- 41% dokumentacja częściowo elektroniczna
- 11% inne

JAKIE SĄ GŁÓWNE OBOWIĄZKI DZIAŁÓW HR?

Dokumentacja pracownicza to wrażliwy rodzaj danych określonych przepisami z zakresu prawa pracy. Działy HR szczególną uwagę przykładają do aktualizacji spisów zawartości, ustalania wysokości wynagrodzenia oraz dokonywania rozliczeń. Co istotne, jak wynika z analiz, samo tylko raportowanie pochłania działom personalnym średnio 50 h miesięcznie. Należy również zaznaczyć, że wraz z rozwojem organizacji dochodzi do zwiększenia liczby dokumentów, co wymaga zatrudnienia kolejnych osób do ich obsługi.

JAK WSPOMÓC PRACĘ DZIAŁÓW HR?

Innowacyjne rozwiązania technologiczne i organizacyjne pozwalają przeciwdziałać problemom działów personalnych i usprawniać ich pracę. Mowa tutaj zarówno o outsourcingu wybranych procesów HR-owych (jak np. rekrutacja), jak i o przekazaniu wybranych zadań firmom specjalizującym się w automatyzacji procesów czy digitalizacji.

JAKIE KORZYŚCI PRZYNIESIE TO PRZEDSIĘBIORSTWU?

Korzystanie z profesjonalnych usług wspierających działania HR pozwala na zaangażowanie się pracowników tych działów w zadania, które stanowią większą wartość z punktu widzenia firmy. W wyniku delegowania niektórych zadań działów personalnych, obserwuje się coraz częstsze angażowanie pracowników HR do wspierania działalności firmy w zakresie strategicznego planowania kadr, wdrażania norm jakościowych, zapewnienia ciągłości realizacji zadań oraz innych działań o charakterze innowacyjnym. Automatyzacja procesów to nie tylko oszczędność czasu, ale także ograniczenie nakładów finansowych przedsiębiorstwa.