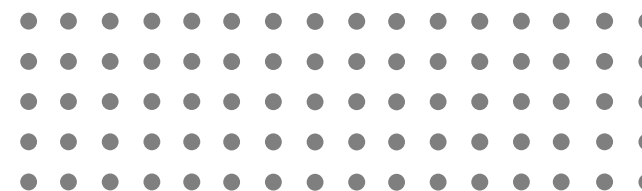
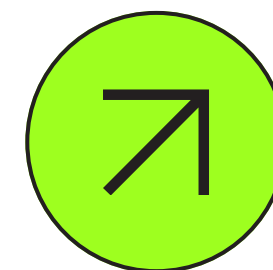


HR STRATEGIE

Z PERSONALISTY HR PARTNEREM



Může fungovat firma **bez financí**? NE

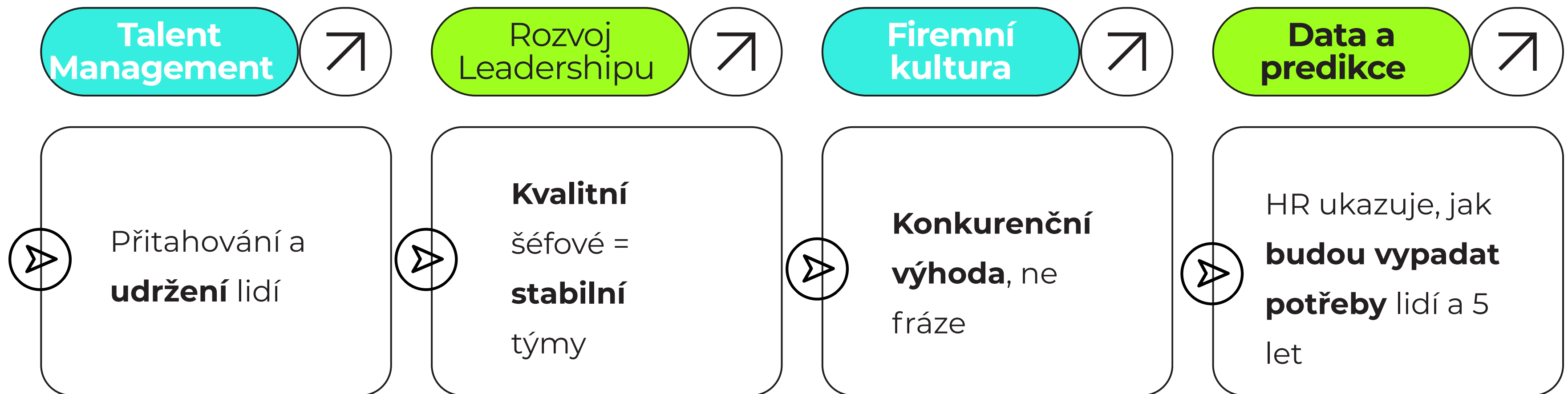
Může fungovat **bez produktů**? NE

Může fungovat **bez lidí**? UŽ VŮBEC NE!



Lidé jsou nejdůležitější kapitál- a HR jejich správce a rozvojový motor.

Co přináší HR ve strategii?



Vědění

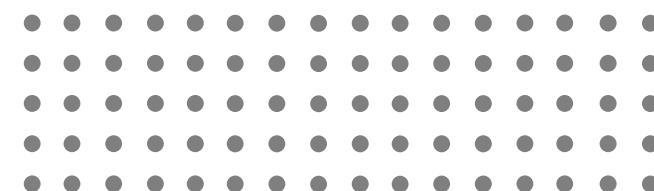


Být **předním poskytovatelem** pokročilých **HR řešení**, která **umožňují** firmě **prosperovat** v neustále se vyvíjejícím světě.

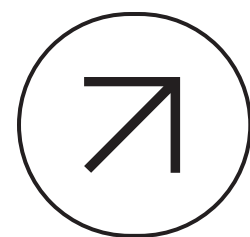
Mise



Zvýšit obchodní **úspěch** tým, že firmě **poskytneme strategie**, které **zlepšují výkon, spokojenost** a udržení **zaměstnanců**.



K čemu **slouží** HR management?



Řízení lidských zdrojů je **nezbytné** pro **sladění lidského kapitálu** organizace s jejími **strategickými cíli**.



Je Váš personalista NA PORADÁCH vedení ?

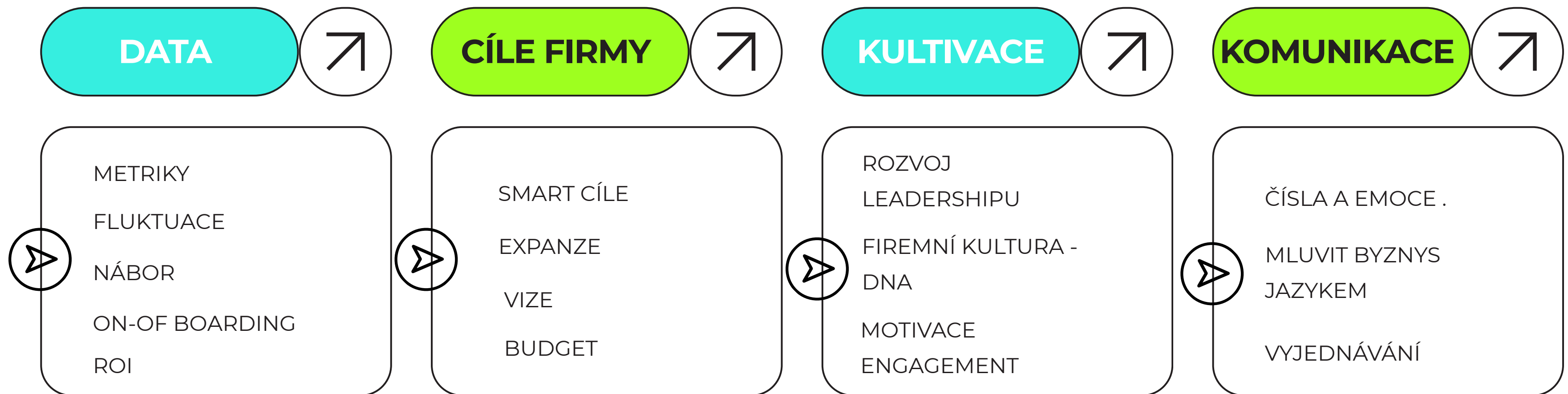
➤ Firma **bez HR ve strategii**

=

STAGNACE - CHAOS - FLUKTUACE

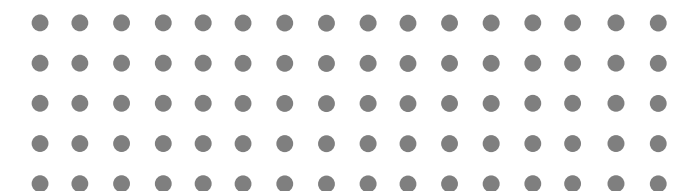


Kroky k transformaci HR



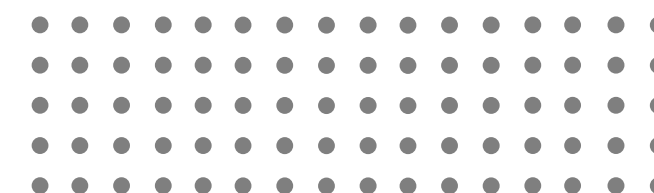
START UVĚDOMĚNÍ A ROLE

- **Pochopit rozdíl** mezi **personalistou** a **HR Partnerem**
- **Přijmout**, že HR **není** jen **servis**, ale **má** byznysvou **odpovědnost**



POROZUMĚNÍ BYZNYSU

- **Nastudujte cíle** firmy (strategie, trhy, finance, KPI)
- **Naučte se mluvit** “řečí čísel”, aby tomu **rozumělo** vedení



MLUVTE BYZNYS ŘEČÍ

➤ VĚTŠINA PERSONALISTŮ **MLUVÍ** O
MĚKKÝCH VĚCECH (LIDÉ,
ATMOSFÉRA, POHODA), ALE
VEDENÍ CHCE SLYŠET TVRDÁ
DATA A DOPADY NA BYZNYS



Personalista



Byznys řeč



“ **Máme** vysokou **fluktuaci**, lidi odchází, není to dobré ”

“ každý **odchod** zamce **stojí** cca **250.000** Kč. Loni **odešlo 20 lidí**, to je **5 milio** Kč **ztrát**. Pokud **nastavíme retenční program**, můžeme příští rok **ušetřit polovinu**, ”



Personalista



Byznys řeč



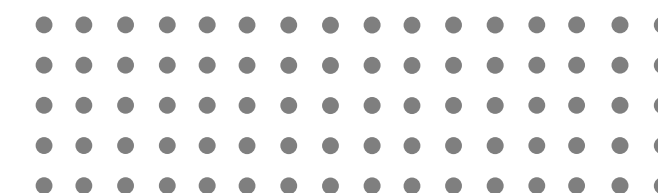
“ **Máme** hodně **nemocných**, lidé často chybí. “

“ **Naši** zamci **promarodí** v průměru **12 dní ročně**, zatímco v oboru je průměr 8 dní. To je **rozdíl 4 dnyx 100 lidíx 2500 Kč/den**, to je **1.000.000 Kč ztrát** ročně. “

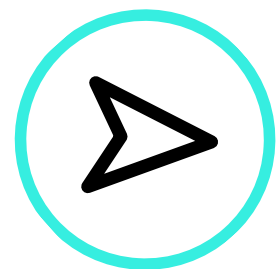


STANOVENÍ HR CÍLŮ S BYZNYSEM

- **Zadefinujte**, jak HR **přispívá** k růstu (nábor, expanze, vzdělávání, inovace)
- **Stanovte** si HR **KPI** (fluktuace, náklady na nábor, engagement index, ROI)



ROI-Return On Investment



$$\text{ROI} = \frac{\text{výnos}}{\text{investice}} \times 100(\%)$$

👤 **Firma:** administrativní centrum, 400 zaměstnanců

🎯 **Cíl:** snížit vysokou nemocnost, která přesahovala průměr v oboru



1 Výchozí stav

- Průměrná nemocnost: **12 dní / zaměstnanec / rok**
- Celkové roční absence: **4800 dní**
- Průměrná mzda: **45 000 Kč**
- Průměrná denní mzda (včetně odvodů): **2 100 Kč**

👉 **Celkové náklady na nemocnost:**
 $4800 \times 2100 \text{ Kč} = 10\,080\,000 \text{ Kč / rok}$

2 Investice

Firma spustila **Wellbeing & prevenční program:**

- ergonomické úpravy pracovišť
- workshop „Jak zvládat stres“
- možnost fyzio cvičení a očkování proti chřipce
- interní komunikační kampaň

💰 **Celkové náklady:** 1 200 000 Kč / rok

3 Výsledky po roce

- Nemocnost klesla z **12 dní** na **8 dní / zaměstnanec / rok**
- Celkové absence: 3200 dní
- Náklady na nemocnost: $3200 \times 2100 \text{ Kč} = 6\,720\,000 \text{ Kč}$

👉 **Úspora:** $10\,080\,000 - 6\,720\,000 = 3\,360\,000 \text{ Kč}$



👤 **Firma:** administrativní centrum, 400 zaměstnanců

🎯 **Cíl:** snížit vysokou nemocnost, která přesahovala průměr v oboru

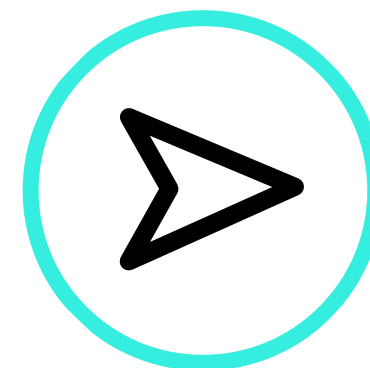
4 Výpočet ROI

$$\text{ROI} = (\text{zisk z investice} - \text{náklady}) \div \text{náklady} \times 100 \%$$

$$= (3\,360\,000 - 1\,200\,000) \div 1\,200\,000 \times 100 \%$$

$$= 2\,160\,000 \div 1\,200\,000 \times 100 \%$$

= 180 %



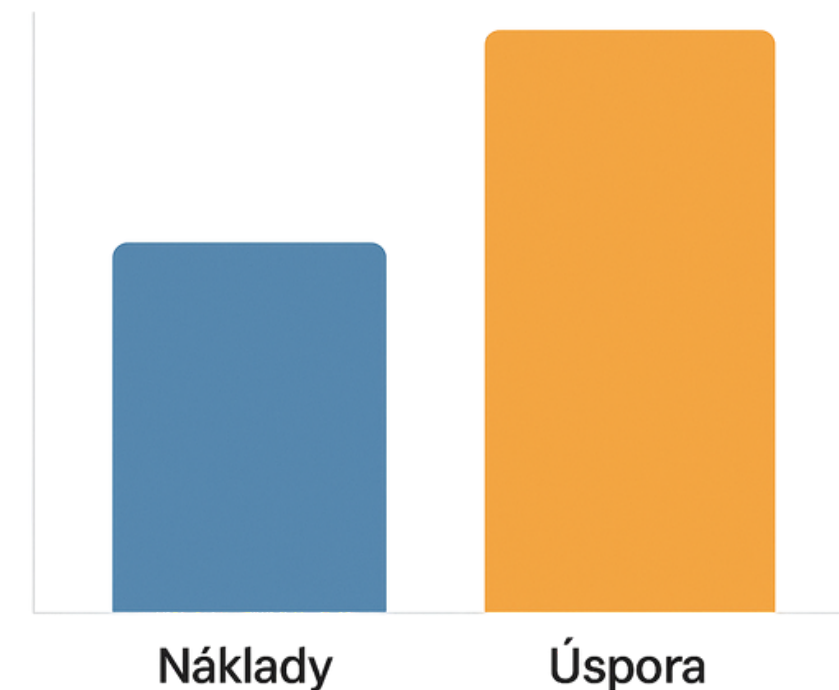
5 Závěr

💡 Každá 1 Kč investovaná do prevence a wellbeing programů přinesla firmě **1,80 Kč navíc**.

👉 Bonus: kromě úspor firma zaznamenala i vyšší spokojenost zaměstnanců a nižší fluktuaci.

CASE STUDY: ROI

ROI: 180 %



Průměrná nemocnost snížena

12 dní
zaměstnanec/rok



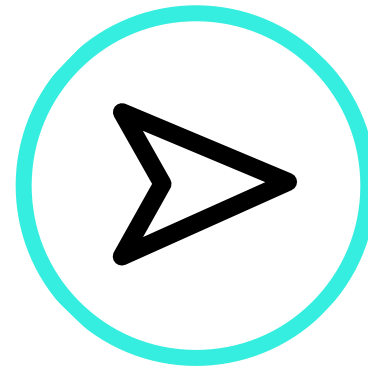
8 dní
zaměstnanec/rok

 **Firma:** technologická společnost, 300 zaměstnanců

 **Cíl:** zvýšit engagement a snížit fluktuaci v týmech vývoje a zákaznické podpory

1 Výchozí situace

- Engagement skóre podle průzkumu: **62 %**
- Fluktuace: **28 % ročně**
- Nejčastější důvody odchodů: vyhoření, chybějící feedback, pocit nedocenění



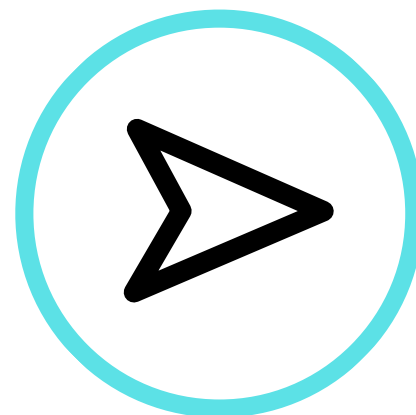
 **Roční náklady na fluktuaci** (nábor, onboarding, ztráta know-how): cca **6 mil. Kč**

2 Investice – Engagement program

Firma spustila roční program zaměřený na **lidi, kulturu a rozvoj:**

- školení manažerů na *leadership a feedback* – 600 000 Kč
- interní „Recognition program“ (okamžité ocenění, malé benefity) – 400 000 Kč
- Wellbeing aktivity (flexibilita, sportovní akce, psychologická linka) – 500 000 Kč

 **Celková investice:** 1,5 mil. Kč



5 Další přínosy

- ✓ vyšší spokojenost zaměstnanců v průzkumu ENPS (+22 bodů)
- ✓ zlepšená image zaměstnavatele – více spontánních doporučení kandidátů
- ✓ vyšší výkon v týmech – projektové termíny se zkrátily v průměru o 10 %

CASE STUDY: ENGAGEMENT PROGRAM

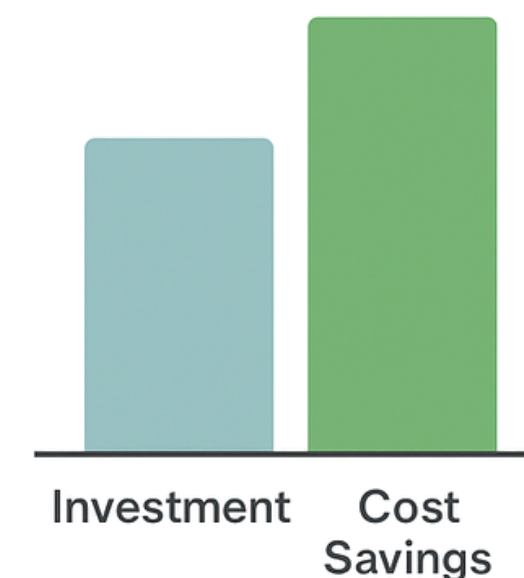
Engagement
Score:

62%



78%

ROI

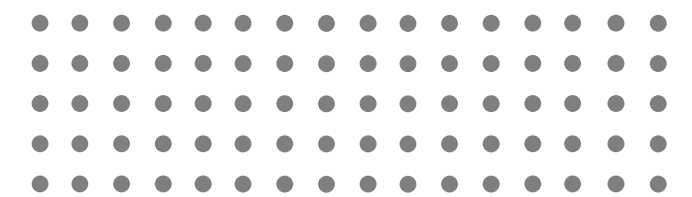


133%

💡 **Závěr:** Investice do engagementu se nejen zaplatila, ale přinesla firmě dvojnásobný efekt – finanční úspory + lepší firemní kulturu, která teď funguje jako magnet na nové talenty.

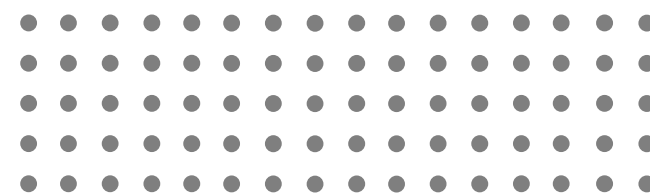
BUDOVÁNÍ DŮVĚRY

- **Aktivní účast** strategických porad
- Přinášejte **řešení**, ne jen problémy
- Bud'te **konzultanty**, ne úředníky
- Budování **kredibility** a **vlivu** HR



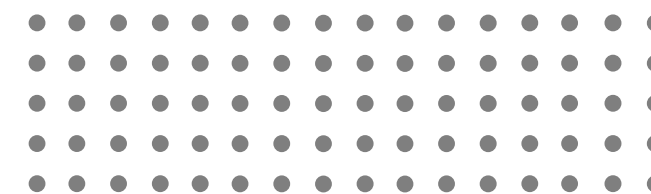
PRÁCE S DATY

- Zaved'te **detailní HR reporting**
- Musíte **umět spočítat**, kolik stojí **fluktuace** nebo **špatný nábor**



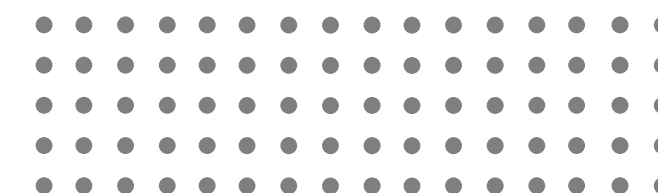
Rozvoj lidí a leadershipu

- **Koučujte** manažery, **stavte** na jejich dovednostech
- **Kultivujte** firemní **kulturu**, která podporuje **strategii**



Průběžná zpětná vazba a adaptace

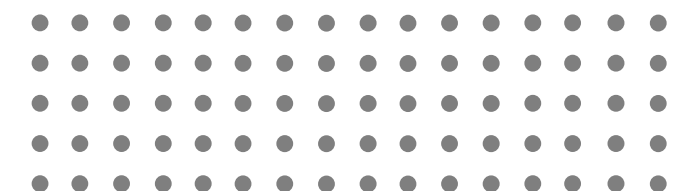
- **Pravidelně vyhodnocujte DOPAD HR**
na byznys
- Upravujte postupy podle potřeb firmy
- **agilní přístup**



Výsledky z pozice HR

- **Ukazujte** konkrétní **dopady** (úspory, růst, snížení fluktuace)

**HR už není servis, ale
rovnocenný partner vedení**



➤ **Položte si ve firmě otázku : Má HR
místo u stolu, kde se tvoří strategie
Vaší firmy?**
Pokud ne - KOLIK VÁS TO STOJÍ?





intenzivní
workshop



aha momenty



nástroje



materialy ke
stažení

STRATEGICKÉ HR

10.10., 23. 10. 20:00–21:15

ONLINE VIA ZOOM

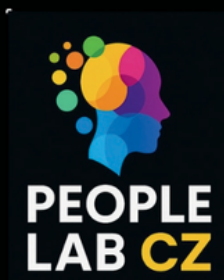
Jak posunout HR u vedení firmy a být článkem vyššího managementu

Z PERSONALISTY HR PARTNEREM

WWW.PEOPLELAB.CZ Inspiruj se. Propojuj se. Vzdělávej se.

Děkuji Vám za pozornost!

VZDĚLÁVEJTE SVUJ TÝM!



**U VÁS NA FIRMĚ, NEBO U NÁS
NA HLUBOKÉ A V ČESKÝCH
BUDĚJOVICÍCH**

- intenzivní, dynamické a bezpečné prostředí
- interaktivní trénink
- implementace ihned do praxe
- zkušení lektori a odborníci



peoplelab.cz

FIREMNÍ BUSINESS WORKSHOPY



NA MÍRU.

- firemní workshop pro týmy
- vzdělávání jednotlivců
- zážitkový teambulding s degustací vín/rumů/tapas



peoplelab.cz