

KOMPETENCJE

HR szyty na miarę

BUDOWA
STRATEGII

MODELE
KOMPETENCYJNE

SYSTEMY
WYNAGRODZEŃ

OCENA
PRACOWNICZA

ZARZĄDZANIE
ZMIANĄ

BUDOWANIE
KULTURY
ORGANIZACYJNEJ

SZKOLENIA
I DORADZTWO

DOSTRAJAMY ORGANIZACJE

procesy • projekty • kompetencje

KNOW-HOW

Art PM

- PROCESY
- PROJEKTY
- KOMPETENCJE

Podstawą naszego sukcesu w optymalnym wykorzystaniu potencjału organizacji, budowaniu wartości dla udziałowców i interesariuszy oraz umacnianiu konkurencyjności przedsiębiorstw jest **unikalny model Organizacji Wysokiej Efektywności (HPO)**. Skuteczność modelu opiera się na synergii działań w obszarze usprawniania procesów, podnoszenia kompetencji oraz wdrażania kultury zarządzania poprzez projekty.



PROCESY

Optymalizujemy funkcjonowanie procesów zachodzących w organizacji, skupiając się na poszukiwaniu źródeł oszczędności czasu oraz kosztów działań (LEAN), a tym samym na **zwiększaniu produktywności i efektywności**. Budujemy i promujemy kulturę usprawnień ukierunkowanych na zmianę. Wspieramy organizacje w projektowaniu rozwiązań podnoszących satysfakcję ze strony klienta zewnętrznego oraz wewnętrznego.



PROJEKTY

Wspieramy organizacje w budowaniu oraz wdrażaniu **kultury zarządzania poprzez projekty**, umożliwiając skuteczne realizowanie założonych celów, udrażniając współpracę między ludźmi oraz zwiększając efektywność wdrażania podejmowanych decyzji. Budujemy biura projektowe, które umożliwiają monitorowanie prowadzonych projektów i kontrolowanie zależności między nimi.



KOMPETENCJE

Transferujemy wiedzę za pomocą projektowania i następnie skutecznego wdrażania **programów rozwojowych**, dzięki czemu kompetencje pracowników i kadry menedżerskiej podnosimy na wyższy, oczekiwany poziom.

ORGANIZACJA WYSOKIEJ EFEKTYWNOŚCI

Wydobywamy z organizacji zdolność do strategicznego przystosowania się do zmian w otoczeniu, a także do produktywnego oraz oszczędnego wykorzystania posiadanych zasobów do realizacji CELÓW STRATEGICZNYCH.

Budujemy i promujemy kulturę usprawnień. Wspieramy organizacje w projektowaniu rozwiązań podnoszących satysfakcję klienta zewnętrznego oraz wewnętrznego.

Partnerem strategicznym tych działań jest HR.

Profesjonalizacja działu zarządzania zasobami ludzkimi wymaga przypisania mu 5 ról oraz wynikających z nich zadań, umożliwiających funkcjonowanie na poziomie partnera biznesowego zarządu, współodpowiedzialnego za realizację strategii organizacji.

1 HR PARTNEREM
STRATEGICZNYM
ZARZĄDU

2 HR PARTNEREM
OPERACYJNYM
KADRY
MENEDŻERSKIEJ

3 HR
RZECZNIKIEM/
REPREZENTANTEM
PRACOWNIKÓW

4 EKSPERT
PROCESU
KADROWEGO

5 HR
WYSOKIEJ
EFEKTYWNOŚCI



ROLE HR W ORGANIZACJI WYSOKIEJ EFEKTYWNOŚCI

1

HR PARTNEREM STRATEGICZNYM ZARZĄDU

HR PARTNEREM STRATEGICZNYM ZARZĄDU

1

→ STRATEGIA/ZARZĄDZANIE

Realizacja i współtworzenie strategii firmy:

- Rozumienie potrzeb biznesu, celów biznesowych i ekonomicznych uwarunkowań działalności firmy
- Rozumienie otoczenia rynkowego
- Przewidywanie potrzeb personalnych koniecznych do realizacji celów zmiany w zasobach ludzkich

Realizacja wskaźników biznesowych (KPI)

→ KULTURA ORGANIZACYJNA

- Organizacja ucząca się – zarządzanie wiedzą
- Organizacja wspierająca wartości decydujące o przewadze konkurencyjnej
- Organizacja kultury ciągłego doskonalenia
- Budowanie kultury zaangażowania
- Budowanie employer branding

→ KOMUNIKACJA

- Budowanie kanałów komunikacyjnych
- Przepływ informacji, inicjowanie dialogu

→ ZMIANY

Agent zmian – (architekt i project manager):

- Wsparcie pracowników w przechodzeniu przez zmianę

Prowadzenie działań stymulujących doskonalenie organizacji:

- Narzędzia strategii komunikacji zmian i wywierania wpływu
- Zarządzanie projektem zmiany, komunikacja zmiany na wszystkich szczeblach

USŁUGI ArtPM

- 1 Budowa strategii organizacji
- 2 Wsparcie w zarządzaniu oraz planowaniu taktycznym i operacyjnym
- 3 Zarządzanie przez cele – MBO
- 4 Zarządzanie przez kompetencje
- 5 Projektowanie zmian w organizacji
- 6 Budowa kultury projektowej
- 7 Budowanie kultury organizacyjnej opartej o misję i wizję

- **REAGOWANIE NA POTRZEBY MENEDŻERÓW**
– wsparcie w generowaniu rozwiązań zgłaszanych problemów
- **WSPARCIE W PROCESIE ROZWOJU**
i motywowania podległych zespołów
- **IDENTYFIKOWANIE POTRZEB**
związanych z realizacją celów biznesowych kadry menedżerskiej
- **WSPÓŁPRACA I ASYSTA**
w procesie wdrażania zmian
- **ZARZĄDZANIE TALENTAMI**

USŁUGI ArtPM

1 Modele/systemy:

- kompetencyjny
- oceny pracowniczej
- wynagrodzeń
- motywacyjny

2 Działania rozwojowe:

- Development Center
- zarządzanie talentami
- ścieżki rozwoju
- coaching menedżerski

3 Szkolenia i doradztwo:

- szkolenia dla średniej i wyższej kadry menedżerskiej (lista szkoleń na www.artpm.pl)

- **RZECZNIK PRACOWNIKÓW
– wsparcie w rozwoju
kompetencji:**
- Diagnoza potrzeb rozwojowych pracowników
 - Projektowanie działań
 - Wystandaryzowane oceny oparte na wskaźnikach dotyczących wyników pracy
 - Szkolenia
 - Systemy wynagrodzeń/ motywacyjne
 - Ocena pracownicza
- **REAGOWANIE NA POTRZEBY
PRACOWNIKÓW
– wsparcie w rozwoju
kompetencji**

USŁUGI ArtPM**Szkolenia i wsparcie
w obszarach:**

- logistyki
- produkcji
- sprzedaży
- marketingu
- rozwoju umiejętności interpersonalnych
- zarządzania projektami

- **EFEKTYWNOŚĆ PRAKTYK**
w zakresie ZZL, wzrost efektywności pracy
- **EFEKTYWNOŚĆ PRACY**
– efektywna obsługa administracyjna procesów związanych z ZZL
- **OPTIMALIZACJA KOSZTÓW**
związanych z ZZL

USŁUGI ArtPM

Doradztwo i wsparcie
w doborze narzędzi informatycznych



Profesjonalizacja działu zarządzania zasobami ludzkimi wymaga przypisania mu ról i zadań umożliwiających funkcjonowanie na poziomie partnera biznesowego zarządu, współodpowiedzialnego za realizację strategii organizacji.

- Budowa strategii organizacji
- Wsparcie w zarządzaniu oraz planowaniu taktycznym i operacyjnym
- Zarządzanie przez cele – MBO
- Zarządzanie przez kompetencje
- Projektowanie zmian w organizacji
- Budowa kultury projektowej
- Budowanie kultury organizacyjnej opartej na misji i wizji

USŁUGI ArtPM

- 1 Outsourcing procesów rekrutacji i selekcji
- 2 Tworzenie opisów stanowisk
- 3 Modele zarządzania kompetencjami
- 4 Systemy motywacyjne
- 5 Systemy wynagrodzeń
- 6 Systemy oceny pracowniczej
- 7 Assessment Center/ Development Center
- 8 Zarządzanie talentami i budowanie ścieżek kariery
- 9 Train the Trainers
- 10 Wsparcie efektywności procesów szkoleniowych