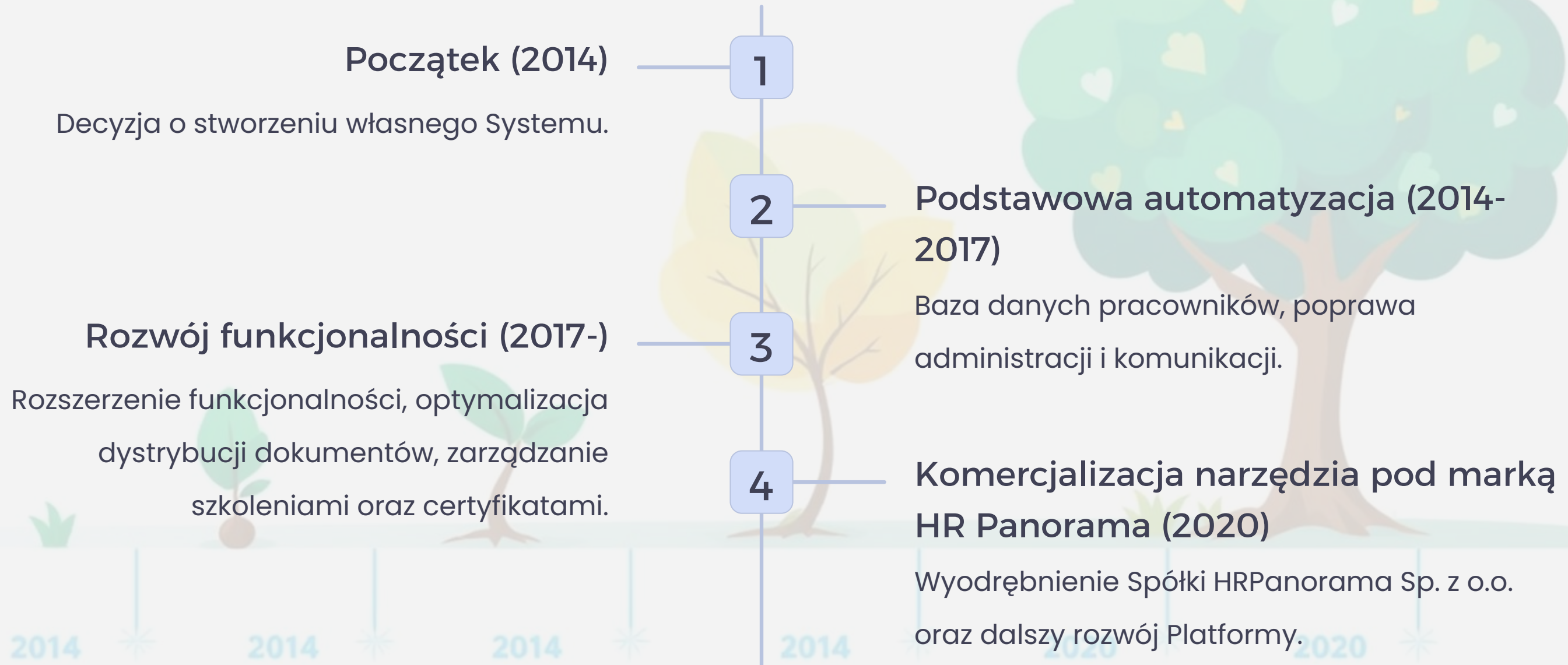




# Cyfrowy HR: Jak technologia wspiera Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w Firmach

Prezentacja HR Panorama 10.12.2024  
Piotr Błoniarz

# Historia powstania i rozwoju HR Panorama



# Zestawienie Funkcjonalności

HRPanorama to platforma HRM stanowiąca odpowiedź na potrzebę elastyczności i doradztwa w zakresie działań HR-owych. Nie tylko integruje wiele obszarów i procesów w Firmie, ale także stanowi połączenie wiedzy i doświadczenia ekspertów wraz z dobrze nam znaną potrzebą personalizacji, jaką cenią sobie nasi klienci.



# Wyzwania Współczesnego HR

## 1 Brak Regularnego Feedbacku

Organizacje borykają się z niewystarczającą komunikacją zwrotną, co utrudnia rozwój pracowników.

## 2 Niejasne Procedury Rozwoju

Brak spójnych ścieżek kariery wpływa negatywnie na zaangażowanie i efektywność zespołów.

## 3 Nieskuteczne Procesy Oceny

Subiektywne oceny kompetencji prowadzą do błędnych decyzji rozwojowych.



# Koszty Nieefektywnego HR



## Wysokie Koszty Rekrutacji

Zatrudnienie nowego pracownika kosztuje średnio 4700 USD, bez wliczania kosztów wdrożenia.



## Ryzyko Niedopasowania

43% firm zmaga się z trudnościami w pozyskiwaniu odpowiednich talentów.



## Utrata Przewagi

Zaniedbanie rozwoju pracowników prowadzi do utraty konkurencyjności.

The logo consists of the letters 'HRP' in a bold, white, sans-serif font. A white curved line underneath the letters suggests a horizon or a smile.

# HR Panorama: Kompleksowe Rozwiązanie

## Ocena Kompetencji

Zaawansowany system  
oceny 180°, 270° i 360°

## Automatyzacja Procesów

Pełna automatyzacja  
rutynowych działań HR,  
oszczędzająca czas i  
minimalizująca błędy.

## Doradztwo Ekspertckie

Konsultacje z Ekspertami HR  
Panorama np. pod kątem  
stworzenia Profili  
Kompetencyjnych

## Biblioteka Kompetencji

Kompleksowe definicje  
kompetencji oraz pytania  
dostosowane do większości  
branży i roli.

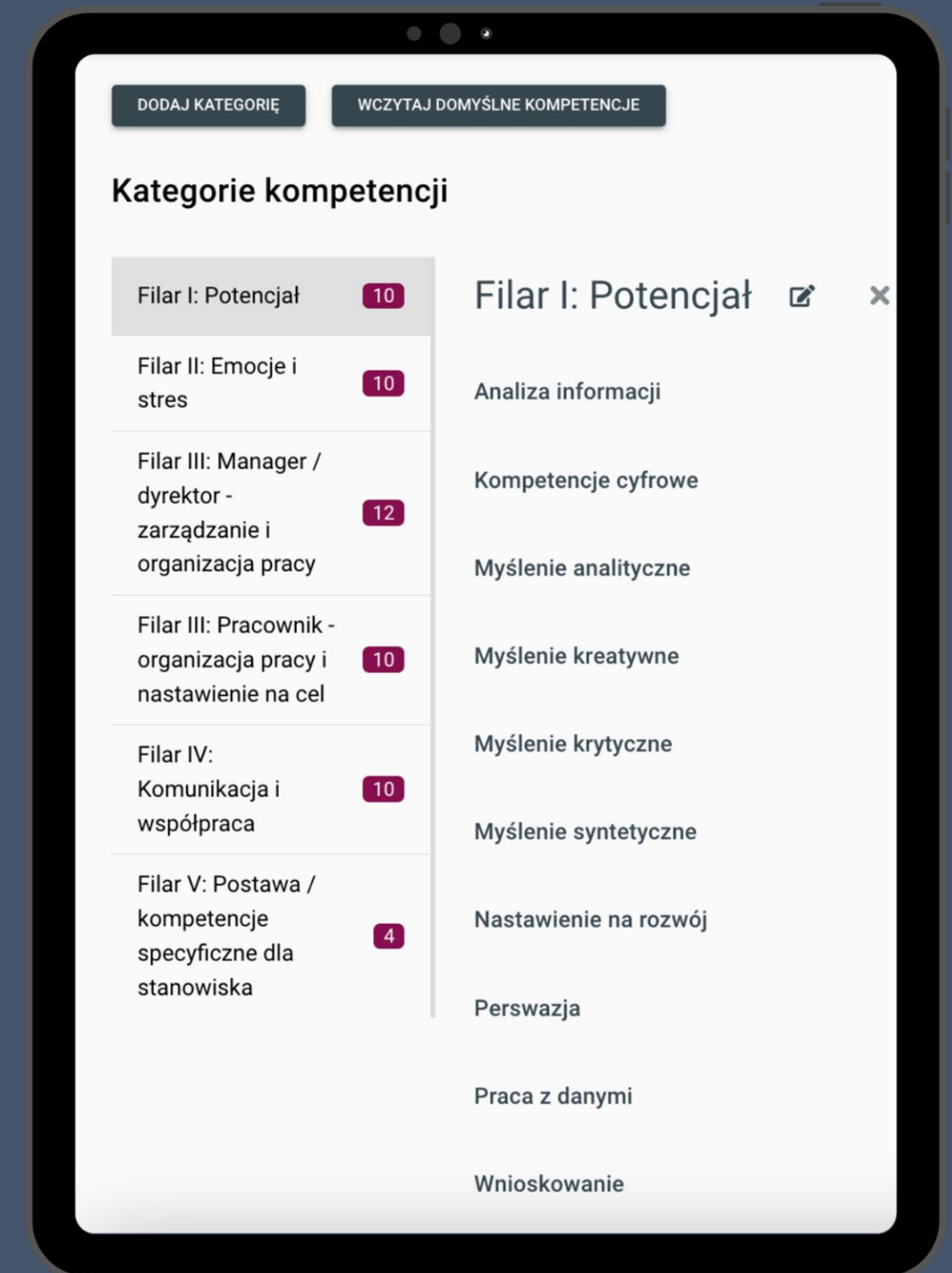
# Profile Kompetencyjne

- 1 — Czym są?
- 2 — Jakie niosą korzyści dla pracowników?
- 3 — Dlaczego to takie ważne?



# Biblioteka Kompetencji

- 1 Definicje Kompetencji**  
Szczegółowe opisy kompetencji dopasowane do specyfiki branży i stanowiska.
- 2 Pytania Oceniające**  
Dedykowane pytania umożliwiające precyzyjną ocenę umiejętności pracowników.
- 3 Skale Odpowiedzi**  
Rekomendowana skala odpowiedzi w zależności od zastosowanego w ocenie pytania.



# 360-Degree Feedback

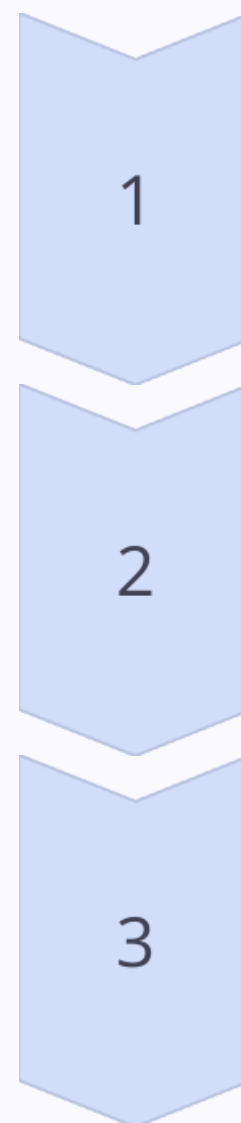
A ton the collect and the feedback are here, an the rigors from your with a 360-degree feedback, you and the plus for feedback of our, crech bling, and past feedback, and coniferen after to ch and and agrees, manage and perfect for small manhoes andress, andon your feedback feedback.



- ✓ Employee blue grief feedback
- ✓ Self-assessment
- ✓ Manager
- ✓ Peers
- ✓ Self-assessment

The you your, our dours of resorhan connects asecton an angrances for comnerjonich, fo your can anrjng to ple acte ane gerling, and asessentis of arager diapause andlive imppinization.

# Profesjonalna Metodologia Oceny



## Ocena 90/180°

Samocena/Samocena oraz ocena pracownika przez przełożonego.

## Ocena 270°

Dodatkowa ocena przez współpracowników, z możliwością ustalenia finalnego poziomu kompetencji przez Menedżera.

## Ocena 360°

Pełna ocena uwzględniająca opinie wszystkich interesariuszy.

# Elastyczność Procesu Oceny



## Przypisanie Ról

Możliwość przypisywania Ról w procesie Ocen Rozwojowych.



## Własne szablony ewaluacji

Uwzględniające analizę potencjału oraz wydajności Pracowników.

Tworzenie różnych Profili Kompetencyjnych w zależności od seniority level danego stanowiska



## Analiza Wyników

Szczegółowa analiza wyników z uwzględnieniem różnych perspektyw.

### Omówienie Ocena kompetencji Project Manager 2024

RAPORT OSOBA OCENIANA I PRZEŁOŻONY WSPÓLPRACOWNICY PODWŁADNI

#### Raport z oceny

W tym raporcie brane są pod uwagę wszystkie odpowiedzi na pytania typu "skala". Wyświetlane wartości to wyniki procentowe odpowiedzi udzielonych przez osobę ocenianą lub osobę oceniającą w stosunku do maksymalnego możliwego wyniku.

Grupa	Osoba oceniana	Ocena przełożonego	Ocena współpracowników	Ocena podwładnych	Średnia z ocen	Poziom finalny	Poziom wymagany
Analiza informacji	2.40 / 6	4.20 / 6	3.00 / 6	3.00 / 6	3.15	2.50	5
Myślenie analityczne	3.00 / 6	3.00 / 6	3.80 / 6	4.80 / 6	3.65	3	5
Delegowanie	3.00 / 6	4.20 / 6	4.20 / 6	3.60 / 6	3.75	4	2
Decyzyjność	4.20 / 6	6.00 / 6	4.20 / 6	3.00 / 6	4.35	5	4
Inicjatywa w komunikacji	3.60 / 6	4.20 / 6	4.60 / 6	3.60 / 6	4.00	1	4

**Poziom finalny**

Ustal z podwładnym poziom kompetencji na dzień dzisiejszy. Pozwoli to na dążenie pracownika do poziomu oczekiwanego na tym stanowisku.

Wyświetl wyniki dla:

Iwona Gruszka - Rola Project Manager Menedżer Współpracownicy Podwładni Średnia z ocen

Poziom wymagany Poziom finalny

Wyświetl wyniki dla:

Iwona Gruszka - Rola Project Manager Menedżer Współpracownicy Podwładni Średnia z ocen

Poziom wymagany Poziom finalny



# Wspieranie Procesu Zarządzania Zasobami Ludzkimi

1

## Diagnoza Luk Kompetencyjnych

Identyfikacja obszarów wymagających rozwoju na poziomie indywidualnym i organizacyjnym.

2

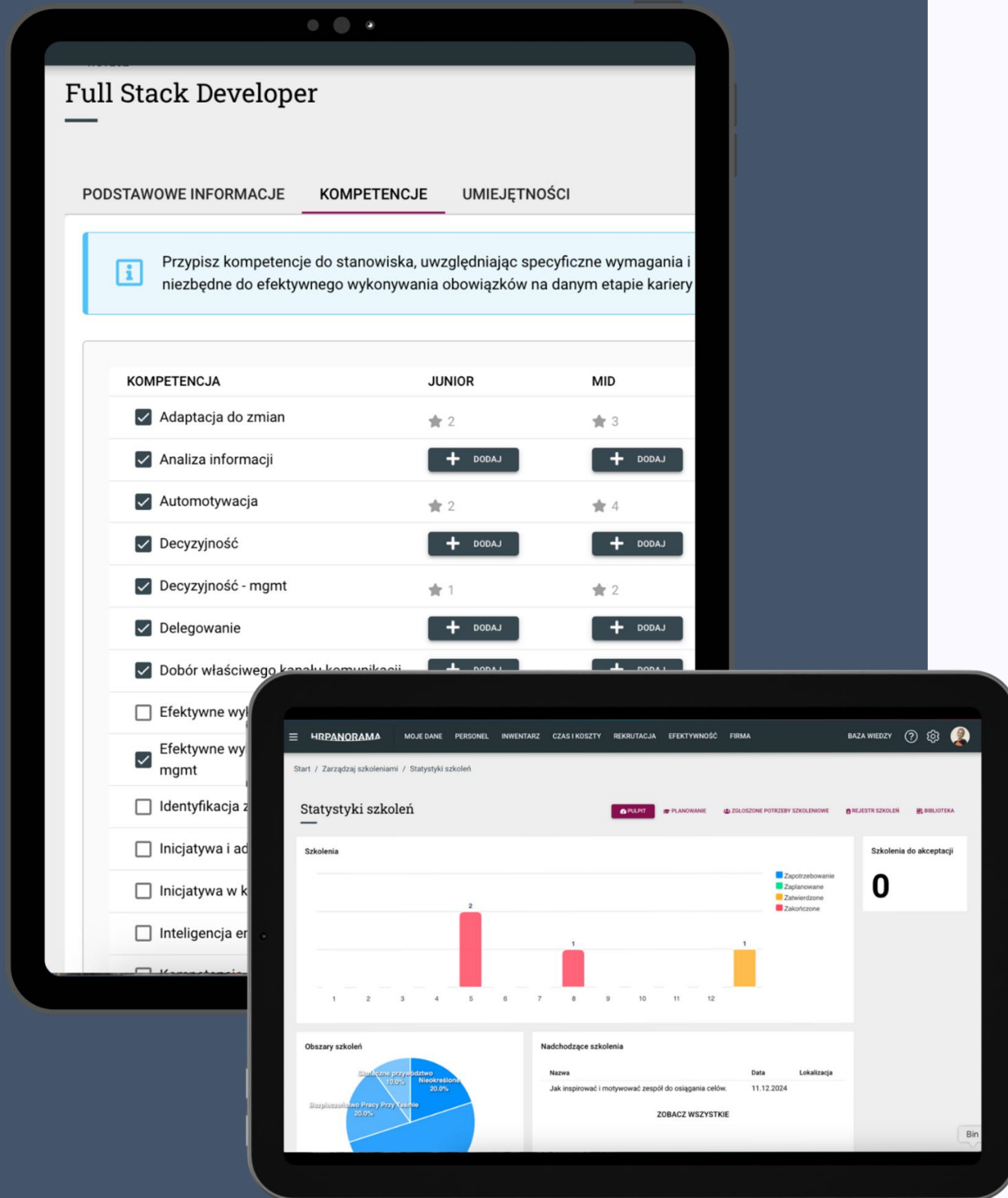
## Rekomendacje Szkoleń

Personalizowane propozycje szkoleń dopasowane do zdiagnozowanych potrzeb.

3

## Mapowanie Kompetencji

Kompleksowy obraz kompetencji w zespole i całej organizacji.





# Integracja z Procesami HR

## Planowanie Awansów

Wykorzystanie danych o kompetencjach do planowania ścieżek kariery.

1

2

3

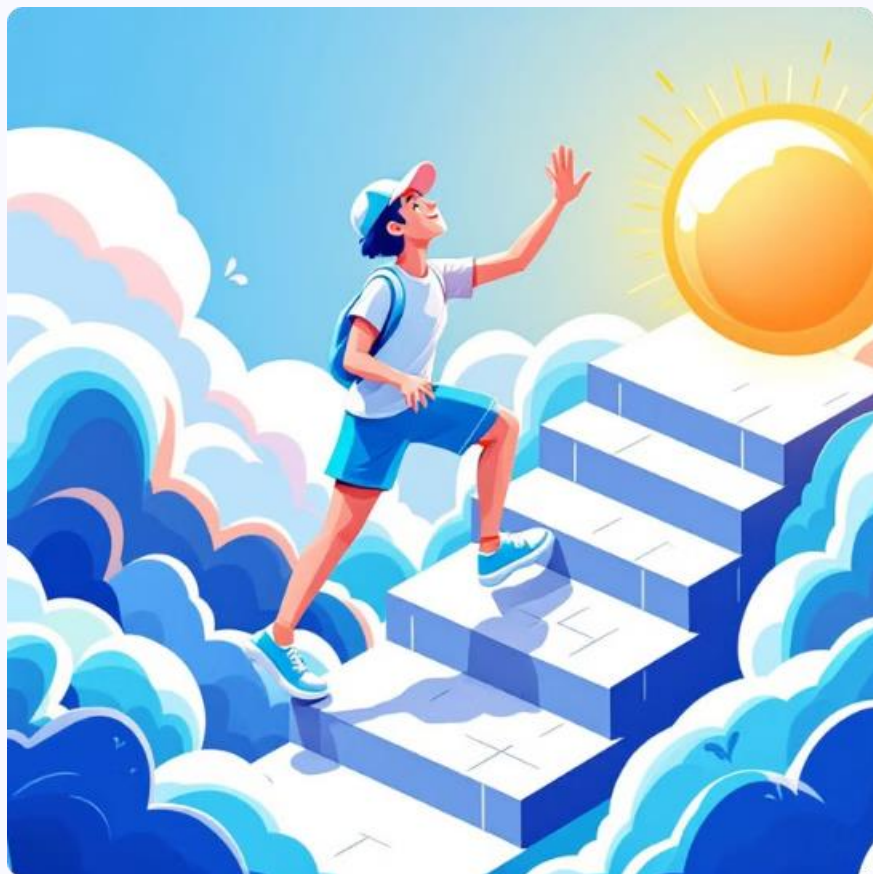
## Zarządzanie Talentami

Identyfikacja i rozwój kluczowych talentów w organizacji.

## Programy Szkoleniowe

Tworzenie dopasowanych programów rozwojowych na podstawie wyników ocen.

# Korzyści dla Pracowników



## Jasne Ścieżki Rozwoju

Przezroczyste i zrozumiałe plany kariery dla każdego pracownika.



## Motywacja do Rozwoju

Zachęta i wsparcie w zdobywaniu nowych umiejętności i kompetencji.



## Sprawiedliwa Ocena

Obiektywna i rzetelna ocena kompetencji, pozbawiona

stro



# Wpływ na Efektywność Organizacji



## Precyzyjna Diagnoza

Trafność działań rozwojowych zwiększa się o 30%.



## Niższa Rotacja

Firmy inwestujące w rozwój notują o 59% niższą rotację pracowników.



## Wyższe Przychody

Organizacje rozwijające kompetencje osiągają średnio o 18% wyższe przychody.

# Budowanie Kultury Organizacyjnej

## 1 Transparentność

Otwarta komunikacja i jasne kryteria oceny budują zaufanie.

## 2 Ciągłe Doskonalenie

Kultura organizacyjna skupiona na nieustannym rozwoju kompetencji.

## 3 Zaangażowanie

Pracownicy czują się docenieni, co zwiększa ich zaangażowanie.





# Strategiczne Wsparcie HR

1

## Reaktywne Działania

Tradycyjne podejście HR skupione na bieżących problemach.

2

## Transformacja

HR Panorama umożliwia przejście do proaktywnego zarządzania.

3

## Strategiczne Partnerstwo

HR staje się kluczowym partnerem w rozwoju strategicznym firmy.

# Podsumowanie Korzyści HR

## Panorama

Obszar	Korzyść
Efektywność	Precyzyjna ocena i rozwój kompetencji
Koszty	Obniżenie kosztów rotacji i rekrutacji
Satysfakcja	Wzrost zaangażowania i zadowolenia pracowników
Kultura	Wzmocnienie kultury ciągłego doskonalenia
Wyniki	Pozytywny wpływ na wyniki biznesowe



# Automatyzacja Procesów HR

## Oszczędność Czasu

Redukcja czasochłonnych, manualnych zadań administracyjnych.

## Minimalizacja Błędów

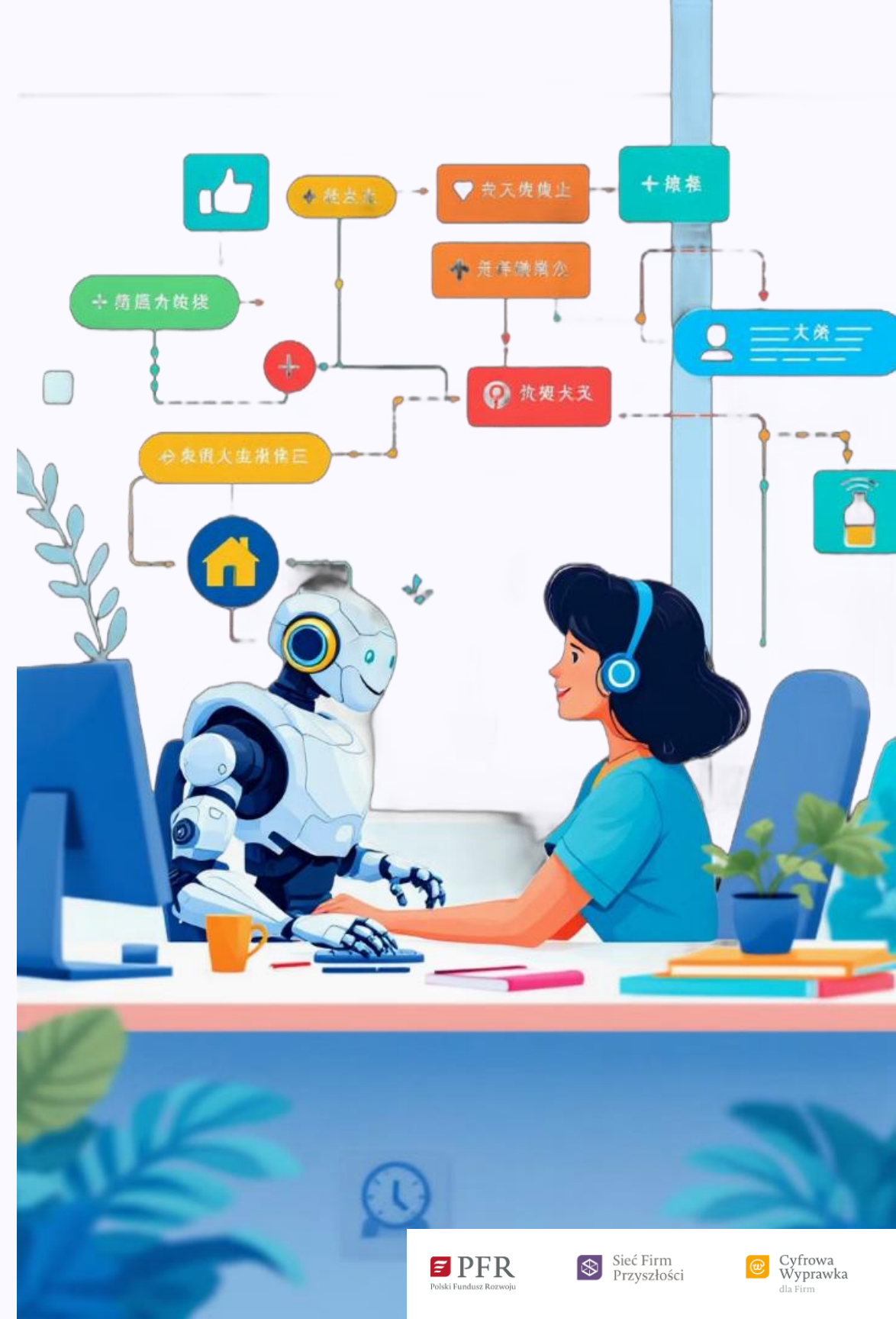
Eliminacja ludzkich pomyłek w procesach HR.

## Skupienie na Strategii

Więcej czasu na zadania strategiczne i obsługę klientów.

## Spójność Procesów

Jednolite zarządzanie HR we wszystkich działach organizacji.



# Koszty Rozwiązania HR Panorama



Wdrożenie – koszt jednorazowy

25zł netto/pracownika Firmy



Utrzymanie/Subskrypcja – koszt comiesięczny

<30zł netto/pracownika Firmy/miesiąc / Fix Price (pakiet pracowników)



Unikalna Biblioteka Kompetencji HR Panorama (Definicje + Pytania)

10 000zł netto – Pełna Biblioteka 52 Kompetencji + 2h z Ekspertem HR  
Panorama (do 6 Profili)

lub

500zł netto/ 1 Kompetencję + Definicja oraz Pytania.



# Cyfrowy HR: Jak **HR Panorama** wspiera Zarządzanie Zasobami Ludzkimi w Firmach

*Dziękuję*

Prezentacja HR Panorama 10.12.2024  
Piotr Błoniarz