



Skalowalna strategia HR - metodą V2MOM

[Zuzanna Woźniak](#)



Case study

- poznajcie Kasię i Patryka

Wyzwania Kasi i Patryk

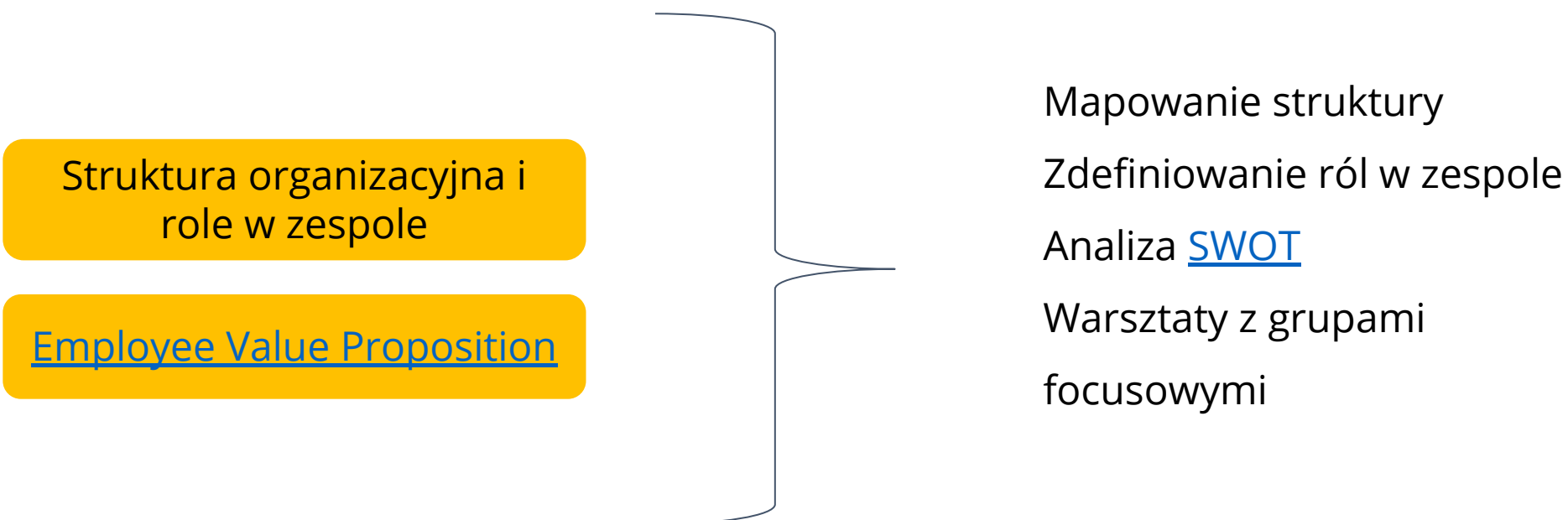
- Pozyskanie specjalistów z rynku przy ograniczonej rozpoznawalności marki.
- Brak dedykowanego zespołu do prowadzenia działań marketingowych.
- Pogodzenie działań HR ze strategią biznesową i potrzebami rekrutacyjnymi.
- Informacja zwrotna od zespołu o brakach w procesach HR.

Stworzenie strategii działań HR/EB od zera.

Jak wygląda sytuacja bieżąca

Struktura organizacyjna i
role w zespole


Employee Value Proposition



Mapowanie struktury
Zdefiniowanie ról w zespole
Analiza [SWOT](#)
Warsztaty z grupami
focusowymi

Jak wygląda sytuacja bieżąca

Podstawowe procesy HR



Proces rekrutacji
Onboarding
Offboarding
HR Marketing

Jak wygląda sytuacja bieżąca

officevibe

Metrics

Officevibe uses these metrics to measure employee engagement, encompassing everything required for an employee to be engaged at work.



1. RECOGNITION



2. FEEDBACK



3. HAPPINESS



4. PERSONAL GROWTH



5. SATISFACTION



6. WELLNESS



7. AMBASSADORSHIP



8. RELATIONSHIP WITH
MANAGER



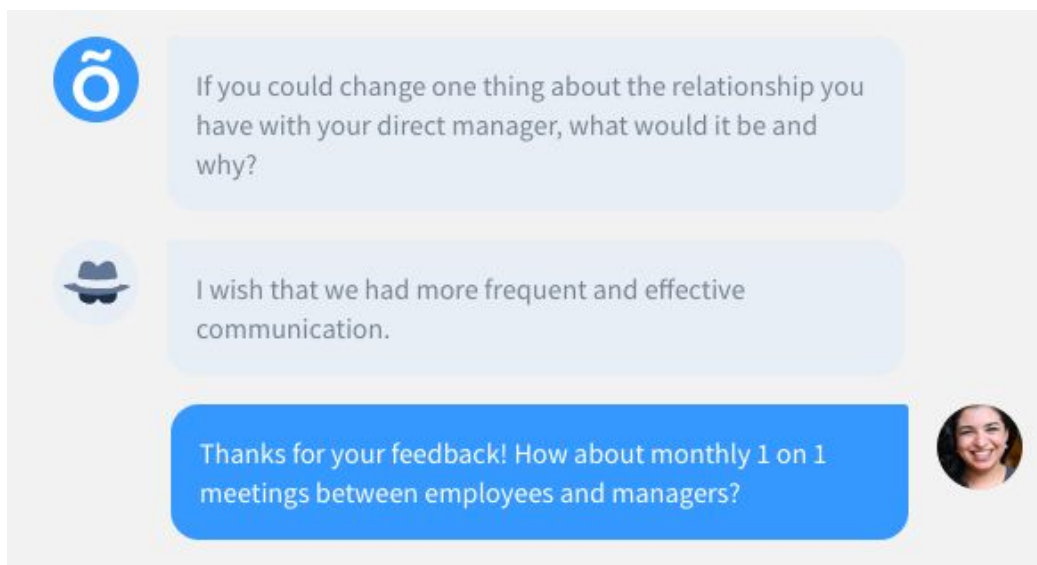
9. RELATIONSHIP WITH
PEERS



10. ALIGNMENT

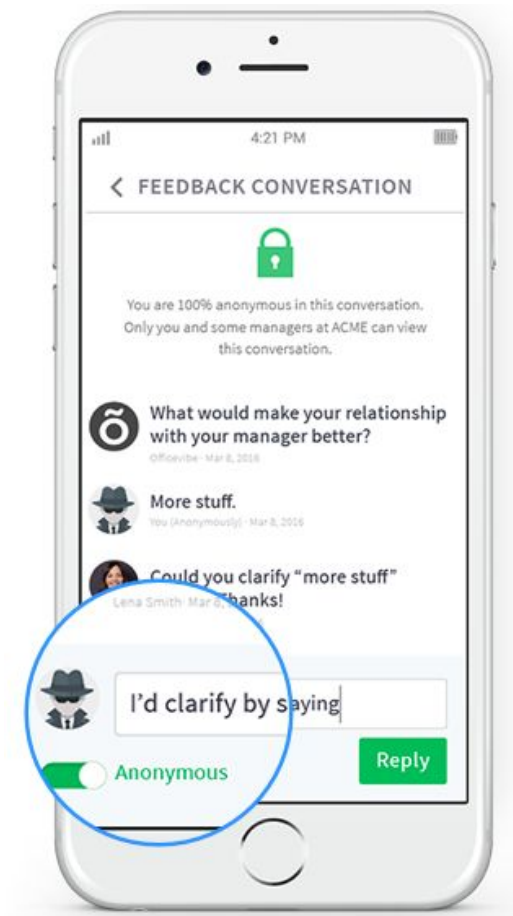
Jak wygląda sytuacja bieżąca

officevibe



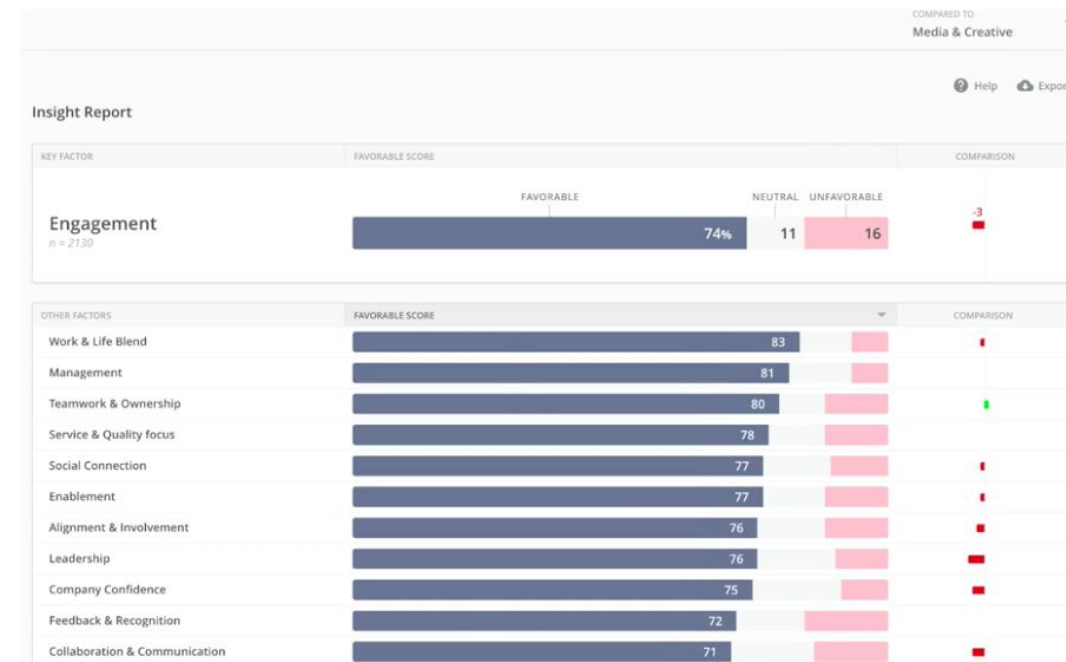
OfficeVibe interface showing a feedback conversation:

- Question: "If you could change one thing about the relationship you have with your direct manager, what would it be and why?"
- Response: "I wish that we had more frequent and effective communication."
- Reply: "Thanks for your feedback! How about monthly 1 on 1 meetings between employees and managers?"



Jak wygląda sytuacja bieżąca

		Overall Hooll	Customer Service	Product	Sales	Marketing	Operations	Finance	Human Resources	IT
No. of Responses	2130	699	635	395	210	89	46	38	18	
Engagement	75%	4	-2	2	-6	-1	-10	3	-2	
Company Confidence	76%	3	-1	2	-4	3	-19	-2	-6	
Action	67%	3	0	0	-4	-1	-15	3	-10	
Leadership	77%	2	-1	1	-4	1	-16	4	-9	
Management	83%	1	-2	1	0	3	-12	2	-8	
Collaboration & Communication	72%	2	-2	0	-2	-2	0	0	-9	
Teamwork & Ownership	81%	2	0	1	-4	1	-11	-1	-9	
Alignment & Involvement	77%	2	-1	2	-2	5	-17	-5	-7	
Work & Life Blend	85%	3	-1	1	-3	-1	-10	-3	-5	



V2MOM jako odpowiedź

Salesforce.com's First V2MOM, 4/12/1999

Vision

Rapidly create a world-class Internet company/site for sales Force Automation.

Values

1. World-class organization
2. Time to market
3. Functional
4. Usability (Amazon quality)
5. Value-added partnerships

Methods

1. Hire the team
2. Finalize product specification and technical architecture
3. Rapidly develop the product specification to beta and production stages
4. Build partnerships with big e-commerce, content, and hosting companies
5. Build a launch plan
6. Develop exit strategy: IPO/acquisition

Obstacles

1. Developers
2. Product manager/business development person

Measures

1. Prototype is state-of-the-art
2. High-quality functional system
3. Partnerships are online and integrated
4. Salesforce.com is regarded as leader and visionary
5. We are all rich

V2MOM jako odpowiedź



Kim jesteśmy - misja, wizja, wartości

Mission	Inspire and develop the builders of tomorrow	
Aspiration	Globalize and innovate the LEGO System in Play	
Promises	Play Promise Joy of building. Pride of creation	Partner Promise Mutual value creation
	Planet Promise Positive impact	People Promise Succeed together
Spirit	Only the best is good enough	
Values	Imagination - Creativity - Fun - Learning - Caring - Quality	

Kim jesteśmy - misja, wizja, wartości

- Przewaga konkurencyjna

- Cele strategiczne
- Cele rozwojowe

- EVP
- Kultura organizacyjna
- Zasady pracy
- Profile kompetencyjne

Misja

Wizja

Wartości

Nasze możliwości - wybór metod

	Wewnętrzne	Zewnętrzne
Online	Intranet Program poleceń Komunikacja wewnętrzna	Zakładka kariery Social Media Blog firmy
Offline	Materiały onboardingowe Szkolenia Rozmowy okresowe	Udział w targach i konferencjach Organizacja spotkań społecznościowych

Zasoby

Kompetencje

Potrzeby rekrutacyjne

Przeszkody - plany i harmonogramy vs. realia

- Diagnoza braków kompetencyjnych.
- Zdefiniowanie niezbędnych zasobów.
- Ustalenie priorytetów.
- Przydzielenie właścicieli projektów/zmian.
- Realizacja MVP (Minimum Viable Product).
- Regularna retrospektywa.

Efektywne działanie - analiza metryk

Metryki HR	Metryki EB	Narzędzia
<ul style="list-style-type: none"> • Rotacja • Liczba zatrudnień • Spływ aplikacji • Współczynnik odrzuceń • Udział w rekrutacjach wewnętrznych • Liczba poleceń do pracy • Wykorzystanie budżetów szkoleniowych 	<ul style="list-style-type: none"> • Odsłony zakładki kariera • Zaangażowanie użytkowników na fanpage'u • Zasięgi postów • Liczba uczestników w wydarzeniach 	<ul style="list-style-type: none"> • NPS • Zaangażowanie • Satysfakcja z pracy
Excel	Hotjar Brand24/Sentione Google Analytics	Office Vibe

Efekt - dalsze kroki Kasi i Patryka

- Świadomość od czego zacząć.
- Plan działania skierowany do zespołu.
- Materiały do budowania komunikacji zewnętrznej.
- Spis zasobów i kompetencji jakie będą im potrzebne.
- Wiedza jak mierzyć i sprawdzać efektywność podejmowanych działań.

Transparentność

Zaangażowanie zespołu

Konsekwencja



Zapraszam do kontaktu
zuza@beetalents.com