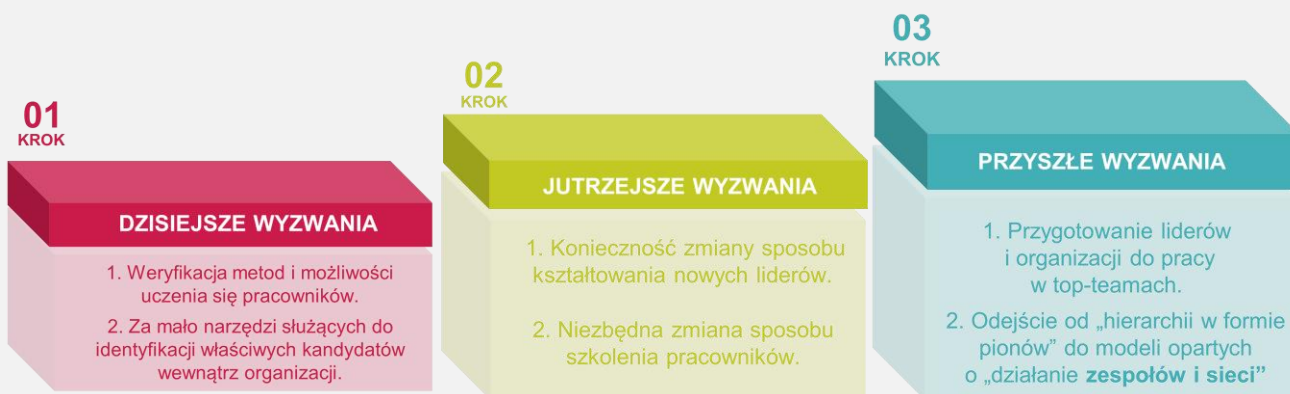




Bądź o dwa kroki przed konkurencją.

# HR przyszłości.

Przyszłość HR to wg najnowszych badań zmiana formy pracy, współpracy, zarządzania i przywództwa. Płaska struktura, odejście od hierarchii w formie pionów, zwinna praca rozproszonych, wysoko wydajnych zespołów, nowe techniki uczenia się, elastyczny przywódca i co najważniejsze ukierunkowanie na człowieka.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie „Analiza polskich wyników badania Global Human Capital Trends 2019”, Deloitte Insights.

## 03 KROK

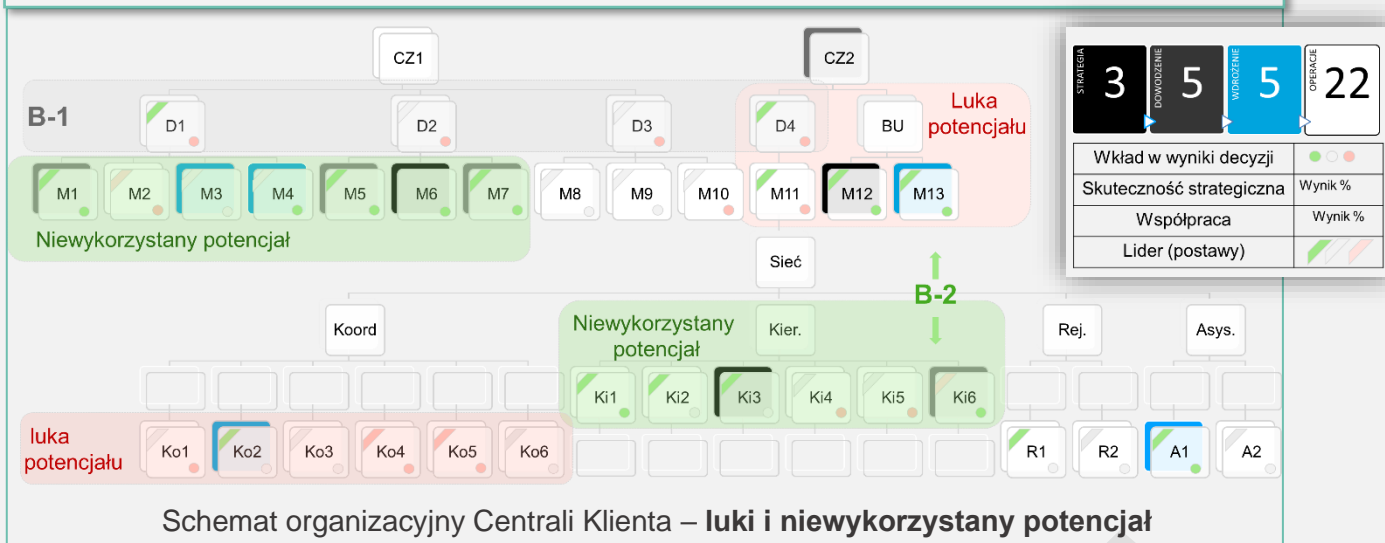
- **Poprawa wydajności kadry**
- **Lepsze rekrutacje wewnętrzne**
- **Efektywne zespoły robocze**

Bezpieczne przygotowanie liderów i pracowników do wyzwań przyszłości wymaga precyzji. Największym wyzwaniem jest przygotowanie kadry do pracy w top-team`ach – wysoko wydajnych zespołach. Wymaga to analizy kompetencji, których brak będzie stanowił barierę wzrostu organizacji w przyszłości.

Wdrożenie top-teamów w firmie zatrudniającej 500 pracowników spowodowało poprawę wydajności kadry o 30% oraz **wzrost zysku EBIT x2.5 w ciągu 3 lat współpracy**. Efektem pośrednim było lepsze wykorzystanie kadry narażonej na odejście lub mało skutecznej w dotychczasowej roli.

**Analiza przyszłych potrzeb i luk kompetencyjnych** pozwoliła Zarządowi ocenić potencjał kadry oraz skutecznie wdrożyć projekty strategiczne. Udoskonalono wewnętrzne rekrutacje, jakość zespołów projektowych oraz zmniejszono rotacje.

## Czy jesteście gotowi na wdrożenie „network of top-teams”?





Buduj potencjał  
krok po kroku.

# Droga do celu.

## 01 KROK

- **Pomiar tempa uczenia się pracowników**
- **Wybór najlepszych**
- **Określenie ścieżki rozwoju**

Oparcie wyników organizacji na „network of top-teams” wymaga narzędzi skutecznej identyfikacji potencjału oraz weryfikacji metod uczenia się kadry.

Pomiar praktycznych zdolności kadry do stosowania kompetencji przyszłości (m.in. krytyczne myślenie, rozwiązywanie złożonych problemów, ocena i podejmowanie decyzji) pozwala ocenić zdolność kadry do **efektywnego uczenia się w VUCA**.

Szybkość i jakość **uczenia się** analizujemy przy pomocy **syntetycznego wskaźnika** opartego na naszym know-how oraz analizie racjonalności podjętych decyzji.

Zaangażowania tylko dwóch godzin pracownika **pozwała wybrać** te osoby, które wykazują najwyższy potencjał.



**1 krok to tylko 2 godziny zaangażowania Uczestnika**

**ZAPYTAJ O PILOTAŻ I MOŻLIWOŚĆ INTEGRACJI Z TWOIM SYSTEMEM HCM!**  
Liderzy wyróżniają się umiejętnością przełożenia silnych stron kadry na procesy biznesowe.

## 02 KROK

- **Pomiar jakości współpracy**
- **Samoocena silnych stron**
- **Prewencja odejść i braku zaangażowania**

Drugi krok analizy zajmuje Uczestnikom 6 godzin i łączy dalszy trening stosowania kompetencji przyszłości z **budowaniem samoświadomości oraz pracą w zespole**.

**Syntetyczny wskaźnik współpracy** pozwala działowi HR uporządkować kadrę pod względem zdolności do pracy w zespole złożonym z ludzi o różnych profilach.

Zastosowane narzędzia pozwalają zespołowi HR uczestniczyć w procesie badania i zbierać kluczowe informacje nt. postaw, umiejętności miękkich oraz zdolności przywódczych kadry, w tym do wykorzystywania silnych stron członków zespołu.

**2 krok to tylko 6 godzin zaangażowania Uczestnika**



Dzięki uzyskanym informacjom zespół HR już na tym etapie może zaopiekować się potencjałem pracowników **zanim pojawi się spadek wyników**, zaangażowania lub chęć zmiany pracy.

**Błażej Jurewicz**

Prezes Zarządu Architects of Value

blazej.jurewicz@aov.com.pl

+48 790 840 011