

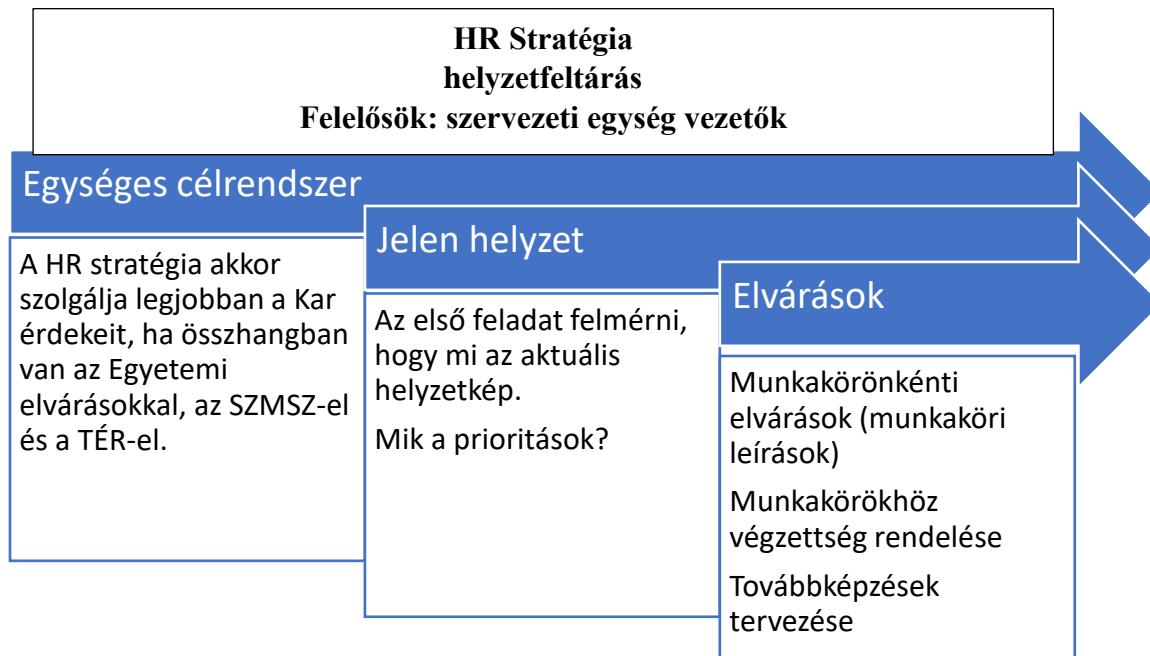


HR STRATÉGIA TERVEZÉSI FOLYAMATAI

Készítette: Svraka Bernadett
ELTE TÓK Minőségfejlesztési Bizottság elnöke

A HR stratégia akkor szolgálja legjobban a szervezet érdekeit, ha összhangban áll az intézmény minőségfejlesztési stratégiájával¹.

Az első feladat ezért az, hogy a HR tisztában legyen vele, hogy a kar hol tart most az egyetem elvárásaihoz képest, és milyen célokat kell elérnie.



Az ELTE TÓK HR stratégiájának alapjai:

- biztosított a munka és a magánélet egyensúlya;
- pontos, előre tervezhető munkarend és mögé rendelt feladatok;
- időben való tájékoztatás (Kommunikációs Stratégia²);
- elismert egyéni és csoportos teljesítmény, pozitív visszajelzés (TÓK TÉR³);
- lehetőség a szakmai kiteljesedésre az intellektuális szabadság által;
- lehetőség szakmai mobilitásra nemzetközi kapcsolatokon keresztül;
- munkakörönként és szervezeti egységenként a nemi egyenlőség biztosítása⁴.

CÉL a működést támogató HR rendszerek kialakítása:

Feladataink:

- korfa felállítása;
- tudomány és szakmaterületek feltérképezése;
- szükséges és hiányzó szakterületek kimutatása, ehhez kompetenciák meghatározása;
- kiválasztási szempontrendszer elkészítése (toborzástól-felvételig); célokat támogatni tudó kollégák felvétele;
- a kar érdekeit szolgáló karriermenedzsment kialakítása;

¹<https://www.tok.elte.hu/dstore/document/2644/ELTE%20T%C3%93K%20min%C5%91s%C3%A9gfejleszt%C3%A9si%20strat%C3%A9gi%C3%A1ja.pdf>

²https://www.tok.elte.hu/dstore/document/2645/ELTE_T%C3%93K_kommunik%C3%A1ci%C3%B3s%20strat%C3%A9gia%20tervezet.pdf

³ <https://www.tok.elte.hu/content/teljesitmenyertekelesi-rendszer-tok-ter.t.7141?m=510>

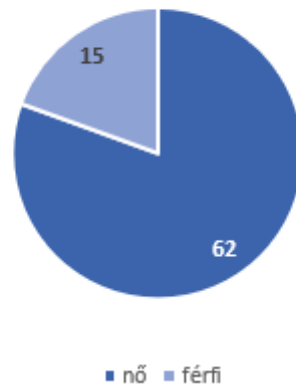
⁴ <https://www.elte.hu/nemiegyenloseg>

- teljesítménymenedzsment kialakítása;
- nemzetközi benchmark figyelése;
- oktatók továbbképzése;
- vezetői kompetenciák erősítése (kommunikáció, pályázás, gazdálkodási ismeretek, kompetencia mérés stb.);
- kialakított rendszerek/stratégiák következetes használata;

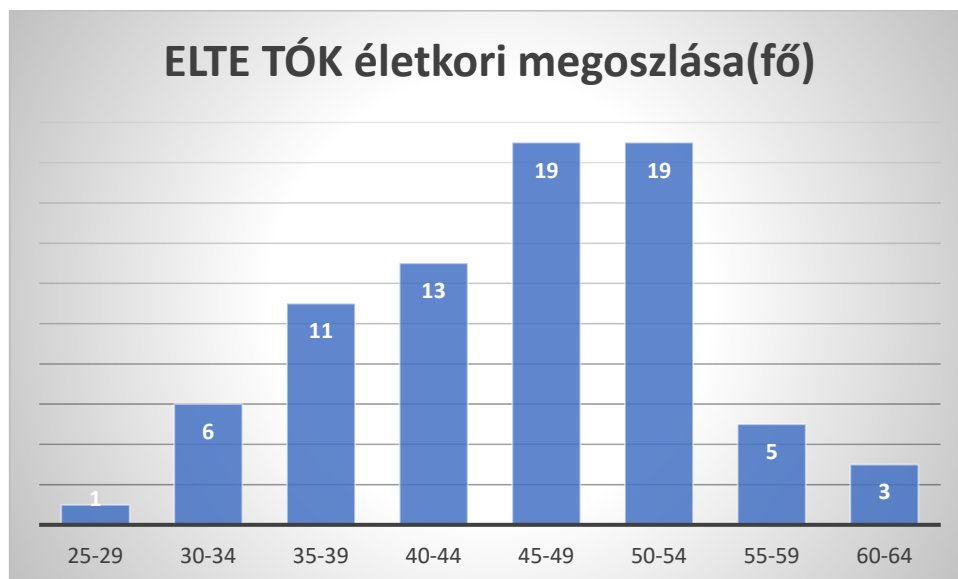
Helyzetfeltárás

A helyzetfeltárás során egyértelműen tükröződnek a Kar jellegzetességei, ami jó iránymutatásul szolgál egy HR stratégia felállításához, intézkedések megkezdéséhez. (Az adatgyűjtést Pálfalvi Judit a Dékáni Hivatal vezetője végezte.)

ELTE TÓK nemek megoszlása (fő)



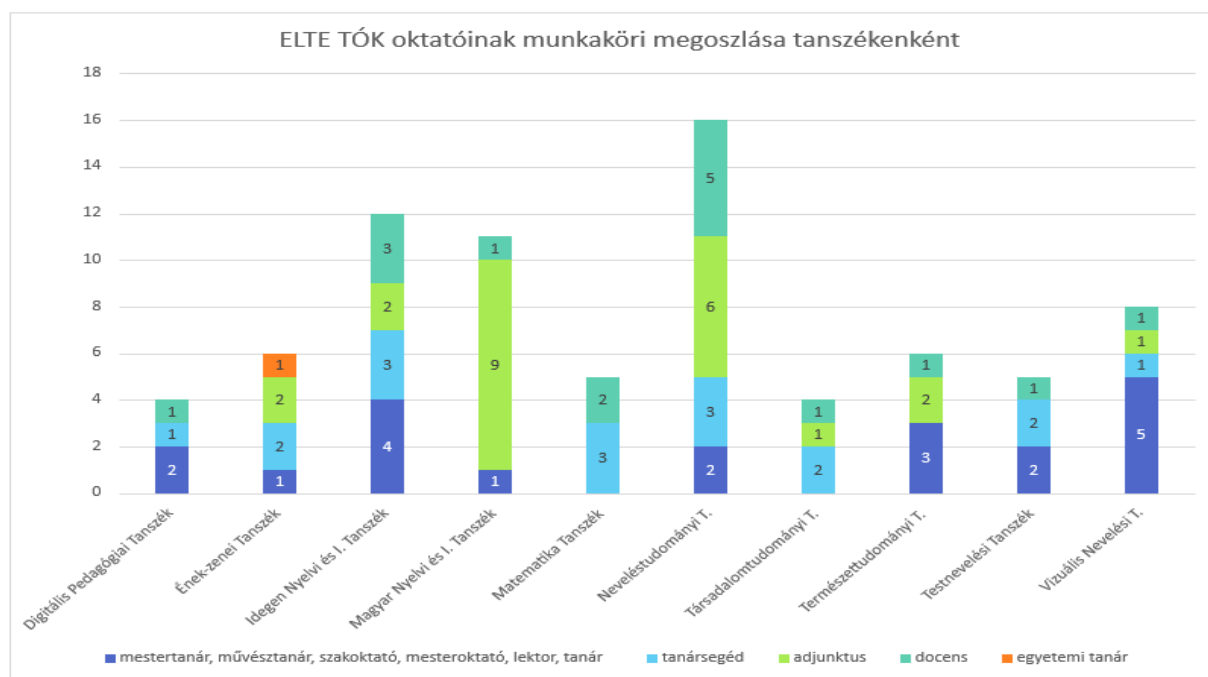
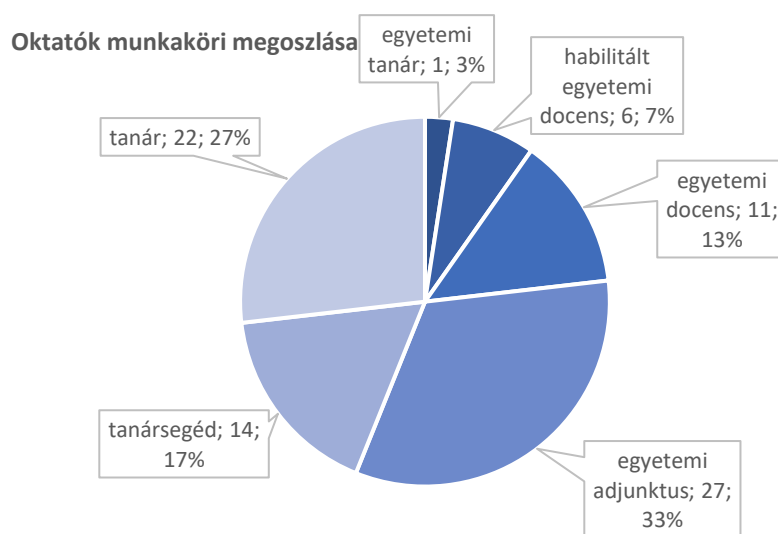
Korfa



Tudomány- és szakmaterületek feltérképezése

ELTE TÓK tudományterületek			
Társadalomtudományok	Bölcsészettudományok	Természettudományok	Egészségtudományok
Neveléstudományok	Nyelvek és irodalom	Matematika	Munkahelyi egészség
Szociológia	Művészetek, művészettörténet, előadóművészet, zene	Biológiai tudományok	Mentális egészségtudomány
Pszichológia	Filozófia etika és vallás	Föld- és környezettudományok	
Média és kommunikáció	Történelem és régészet		

Az ELTE TÓK munkakörei és megoszlásuk



Miután megértettük, hogy hol tart a kar az elvárásokhoz képest, és milyen célokat követ, kialakíthatjuk az ehhez kapcsolódó HR stratégiát is.

Fontos, hogy átlássuk az egyetemi elvárások jelenlegi dinamikáját és kritikusan szemléljük a HR eddigi működését.

A HR stratégia megvalósításához hatékonyan működő HR szervezetre van szükség. Nézzük most meg, hogy mennyire áll készen az előtte álló kihívásokra a HR, és a sikerhez milyen változtatásokra van szüksége?

HR kompetenciák

Melyek azok a HR kompetenciák (szakmai, személyes stb.), amelyek eddig is hozzájárultak a HR működés sikerességéhez, és melyek azok, amelyek még hiányoznak vagy fejleszteni kell őket.

	Jelenlegi erősségek	Fejlesztendő vagy hiányzik
Kompetencia1		
Kompetencia2		

HR motiváció

Milyen folyamatok, események vagy intézkedések biztosítják azt, hogy a HR munkatársak is motiváltak és lelkesek maradnak év közben? (Pl. csapatépítő események, munka-magánélet egyensúly biztosítása, rendszeres visszajelzés a HR munkatársaknak, sikerek megünneplése, elismerése stb.)

Belső és külső együttműködés

Milyen együttműködések, külső és belső partnerek segítik a kar munkáját? (CRM)

Hogyan lehet még jobb?

Szervezeti hatékonyság

Mennyire hatékony a HR felépítése a karnak? Hogyan lehet még hatékonyabb?

Kinek mi a feladata? Minek nincs felelőse? Mennyire gyors és hiteles az információáramlás?

Megoldottak-e a helyettesítések?

Milyen mértékben vannak a folyamatok dokumentálva?

Hozzáadott érték

Milyen mértékben tud a HR a magasabb hozzáadott értékű tevékenységekre koncentrálni a napi operatív munka mellett? Hogyan lehetne tovább javítani a helyzeten?

A HR stratégia kapcsán nem csak a tervezés ténye fontos, hanem a megvalósítás, és annak nyomom követése is. Mindig tudjuk, hogy a tervekhez képest hol tartunk, mit értünk már el, és mi az, ami még előttünk áll.

A HR stratégia felállítása nagyban összefügg a teljesítményértékeléssel, melynek pilot szakasza zajlik éppen. Az eredmények függvényében konkrét HR tervezési folyamatok indíthatóak.