



PKP POLSKIE LINIE KOLEJOWE S.A.

IPR jako centrum standardów i rozwiązań HR dla Spółki PLK

Lipiec 2012 r.

Misja HR

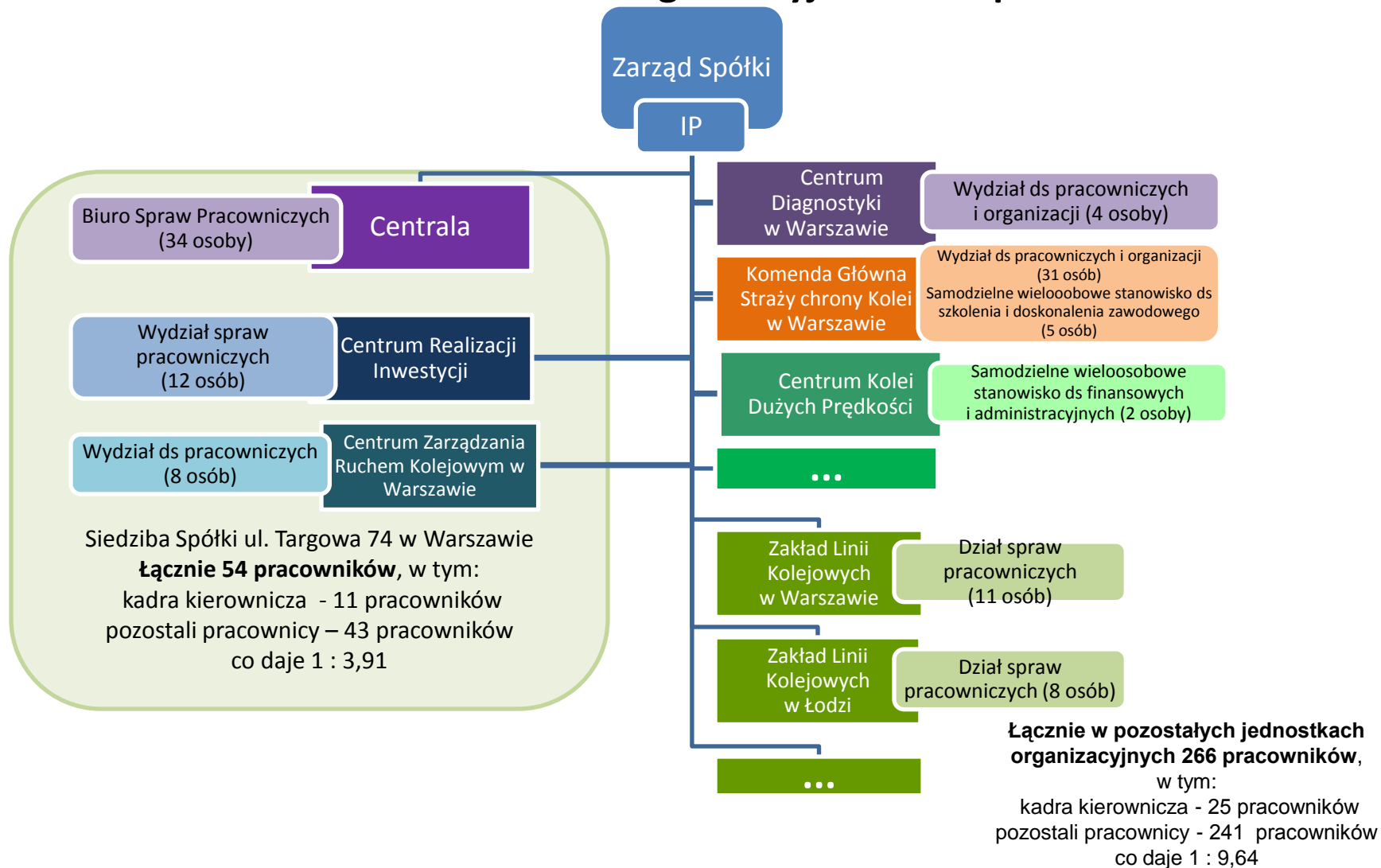
HR odgrywa kluczową rolę w transformacji PLK

dostarczając biznesowi pracowników o właściwych kompetencjach, zdolnych do zarządzania zmianą i wykonywania powierzonych im zadań w oparciu o te same standardy i polityki

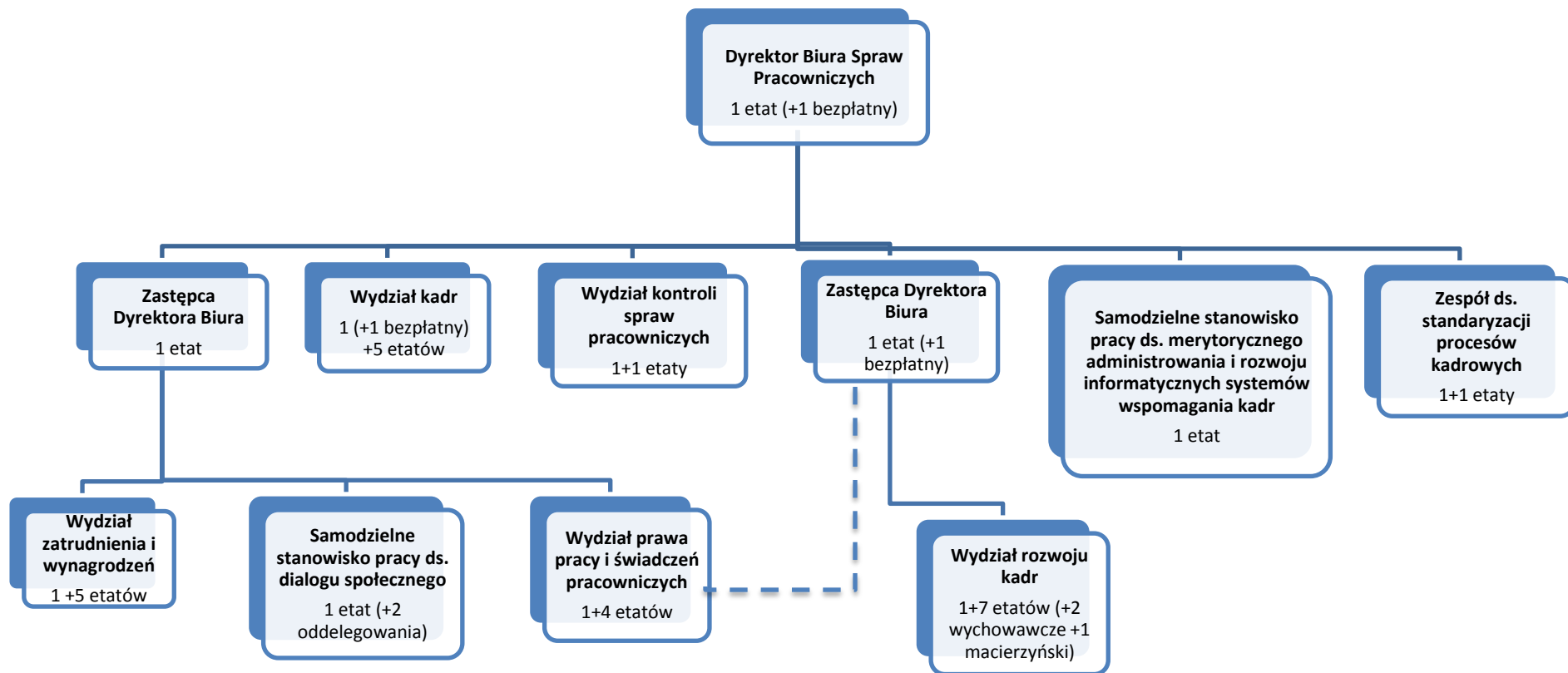
poprzez

- wspieranie konsolidacji Spółki PKP PLK S.A.
- budowę kultury zorientowanej na obsługę klienta zewnętrznego i wewnętrznego oraz wspieranie innowacyjnych oraz efektywnych kosztowo rozwiązań
- rozwijanie kluczowych dla Spółki kompetencji niezbędnych do osiągnięcia sukcesu
- promowanie postaw brania odpowiedzialności za realizację powierzonych zadań i rozliczanie za osiągnięte wyniki

Aktualna struktura organizacyjna HR w Spółce



Aktualna struktura Biura Spraw Pracowniczych



Wady aktualnej struktury organizacyjnej HR

1. Każda z jednostek organizacyjnych kształtuje własną politykę zatrudnienia, wynagrodzeń, rozwoju i oceny pracowników oraz komunikacji wewnętrznej i współpracy ze związkami zawodowymi
2. Biuro Spraw Pracowniczych zbiera dane statystyczne dotyczące obszaru HR, z ograniczonym wpływem na realizację tych samych polityk i standardów w całej Spółce
3. Brak jednolitych standardów, wzorów, procedur obowiązujących w jednostkach z obszaru HR
4. Komórki HR w poszczególnych jednostkach organizacyjnych podlegają Dyrektorom jednostek (wydziały/działy) lub naczelnikom sekcji (pracownicy ds. obsługi pracowniczej) – bez podporządkowania funkcjonalnego Centrali
5. Powielanie realizacji tych samych zadań i procesów przez wielu pracowników w kilku miejscach, co wpływa na liczbę zatrudnionych, a tym samym zwiększa koszty utrzymania struktury HR oraz pogarsza efektywność działań

Zmiany w obszarze HR



Restrukturyzacja HR



I faza – Centrum Kompetencyjne HR

Strategiczne rozwiązania i decyzje z zakresu HR,
centralizacja i standaryzacja procesów i narzędzi HR
dla Spółki PLK

II faza – Regionalne ośrodki HR

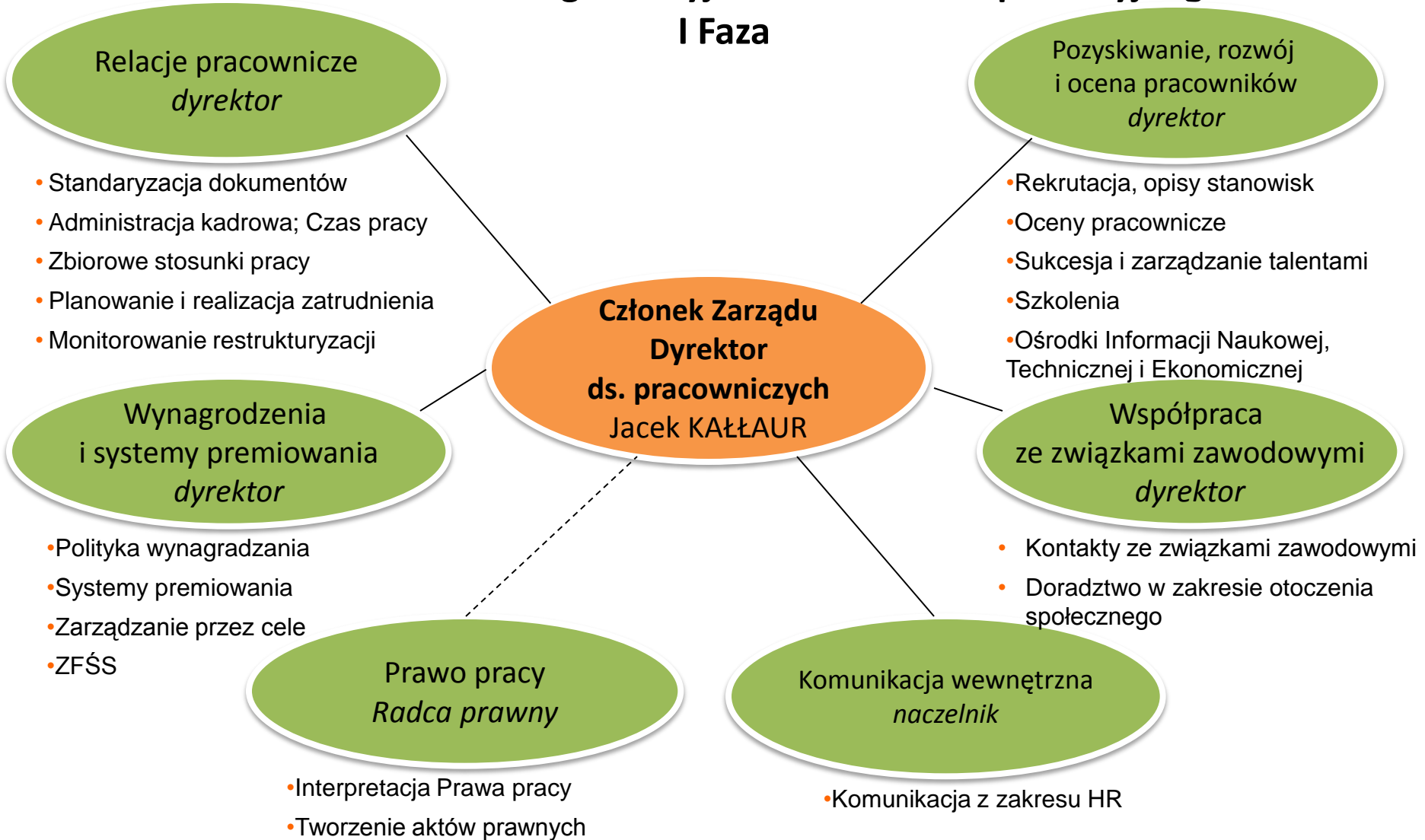
restrukturyzacja komórek kadrowych
w poszczególnych jednostkach organizacyjnych
w komórki operacyjne

Cele pionu HR

1. Wsparcie w procesie restrukturyzacji Spółki PLK
2. Udział w podniesieniu efektywności Spółki poprzez optymalizację procesów i uporządkowanie informacji zarządczej
3. Kształtowanie wspólnej i jednolitej polityki dla całej Spółki w celu zapewnienia realizacji celów biznesowych
4. Opracowanie i wdrożenie jednolitych, nowoczesnych rozwiązań i narzędzi HR
5. Stworzenie jednolitych standardów, wzorów, procedur obowiązujących w jednostkach z zakresu HR
6. Optymalizacja kosztów pracowniczych

Planowana struktura organizacyjna Centrum Kompetencyjnego HR

I Faza



Aktualna liczba etatów vs. planowana liczba etatów w Centrum Kompetencyjnym HR

	stan aktualny	stan planowany
dyrektor	5	4
naczelnik	6	4
Kadra kierownicza łącznie	11	8
liczba etatów - pracownicy wynagradzani z ZUZP	43	40
łącznie liczba etatów ogółem	54	48
Liczba etatów pracowników wynagradzanych z ZUZP vs. liczba kierujących	3,91	5

Dziękuję za uwagę