

# Cześć



## **S1E1**

Learning & Development  
#Jutro

## **S1E2**

3-min Start-up Pitch

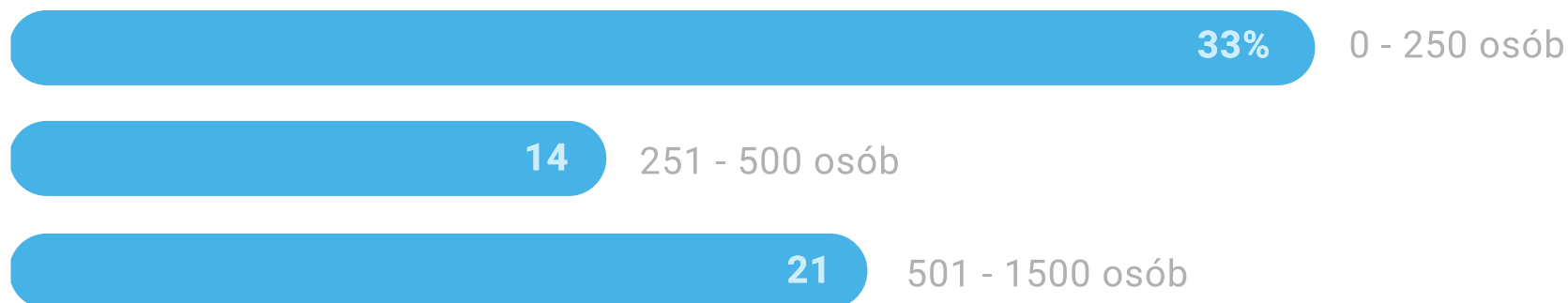
# Learning & Development

**Raport #Jutro**

Szymon Janicki,  
Co-founder, HCMDeck



# Badanie zrealizowano wśród managerów i dyrektorów HR oraz L&D firm zatrudniających (wyniki w %)





**DOROTA DUBLANKA**  
KRAJOWA IZBA ROZLICZENIOWA



**MAJA GOJTOWSKA**  
GOJTOWSKA.COM



**JOANNA  
AUGUSTYNOWICZ**  
DHL EXPRESS POLAND



**LILIANA LISIECKA**  
KOMPUTRONIK SA



**ANDREI MAJEWSKI**  
HR TECH TANK



**BARTŁOMIEJ  
POLAKOWSKI**  
PWC



**MAŁGORZATA  
WIECZOREK**  
KOMPANIA PIWOWARSKA SA



**ANNA KRÓLIKOWSKA**



Realizacja badania





# Co motywuje pracownika?

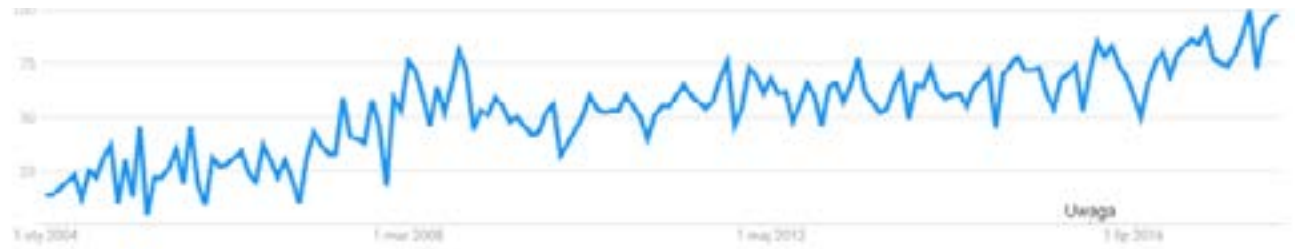
Autonomy  
Purpose  
Mastery

Daniel Pink, Drive



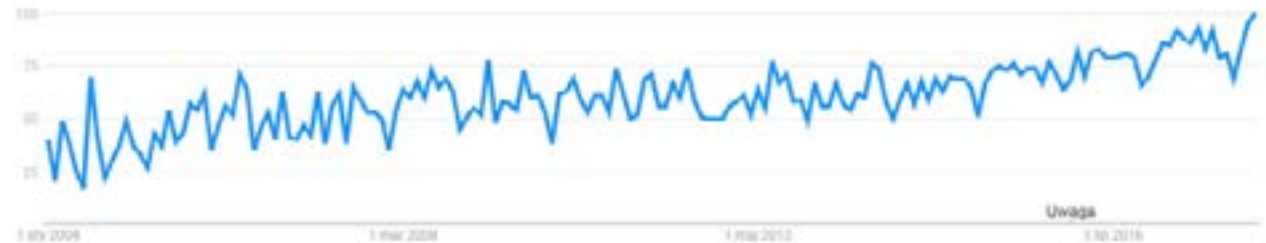
# Employer Branding

Google Trends



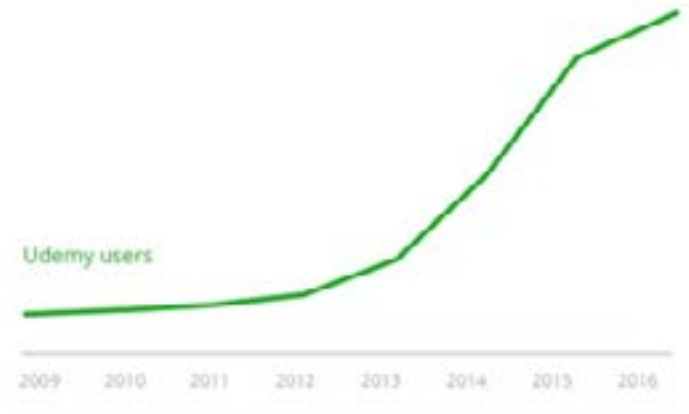
# Learning & Development

Google Trends



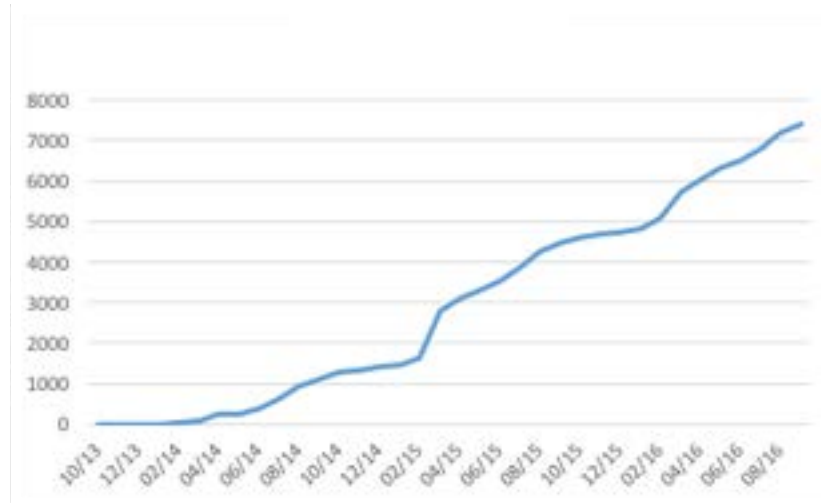
# Udemy

Active Users



# Lynda.com

Active Users





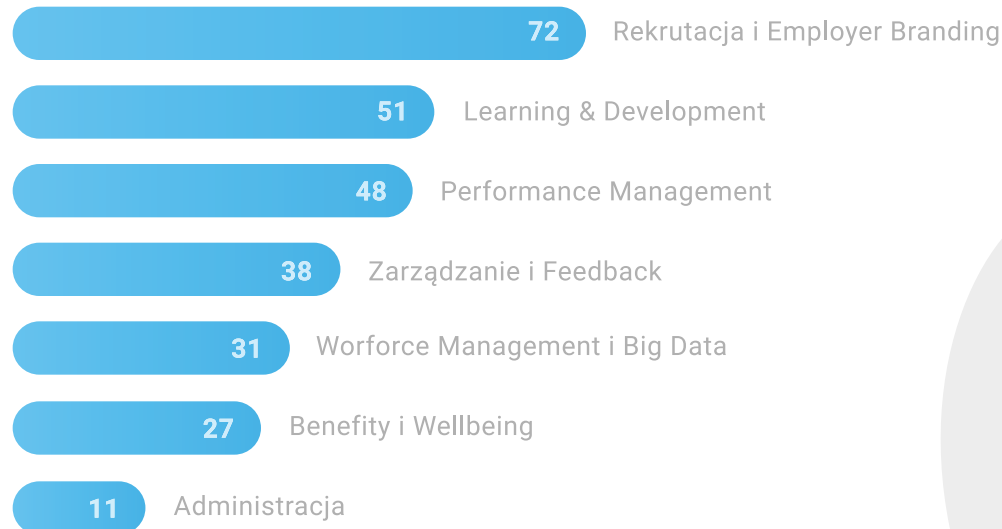


**20% wzrost zaangażowania  
dzięki programowi rozwijania talentów**



# Największe wyzwania

Wskaż obszary HR, które będą przedmiotem głównego zainteresowania organizacji i jej strategicznych działań w 2018 roku (wyniki w %)



# Największe wyzwania

Czy uważasz, że znaczenie L&D będzie wzrastać w Twojej organizacji? (wyniki w %)





# Employer Branding

Czy uważasz, że L&D może być elementem działań employer brandingowych?

Tak

99%

Czy firma wykorzystuje potencjał L&D w działaniach Employer Branding?

Tak

24%

76%

Nie

# Narzędzia

UBER

TESLA

NETFLIX

 tinder

 Spotify®

 airbnb



# Narzędzia



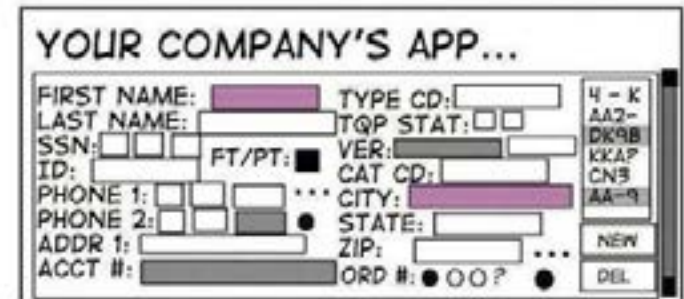
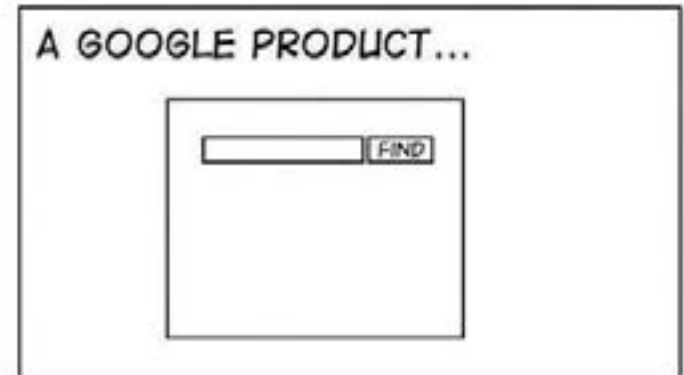
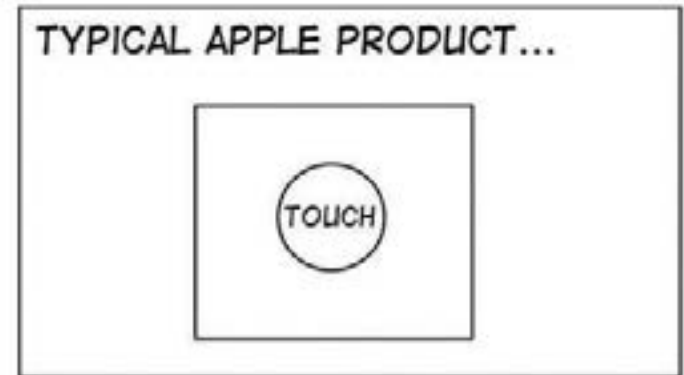
26 milionów matchy dziennie

79% users to pokolenie millenium

1,5 mln randek tygodniowo

46% użytkowników nie jest singlem 😊

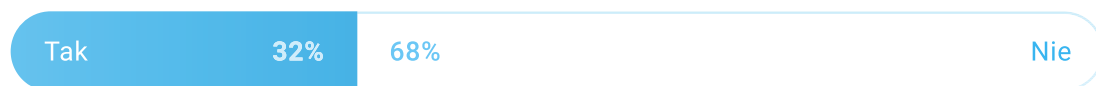
# Narzędzia



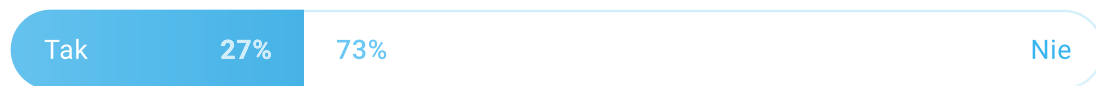


# Narzędzia

Czy uważasz, że narzędzia L&D w Twojej firmie spełniają oczekiwania kadry menadżerskiej?



Czy uważasz, że narzędzia L&D w Twojej firmie spełniają oczekiwania pracowników?







# Narzędzia

„Niewidoczna” integracja z innymi systemami HR

Użytkownicy – CHCĄ używać i robią to z zaangażowaniem

Cyfrowy ślad jest zapisywany i może być raportowany/używany do podejmowania decyzji

Rezultat ekonomiczny jest przewidywalny i można nim zarządzać

System jest elastyczny, aktualizowany, dostosowywany na bieżąco (do technologii, trendów itd.)

# Badanie efektywności



# Badanie efektywności

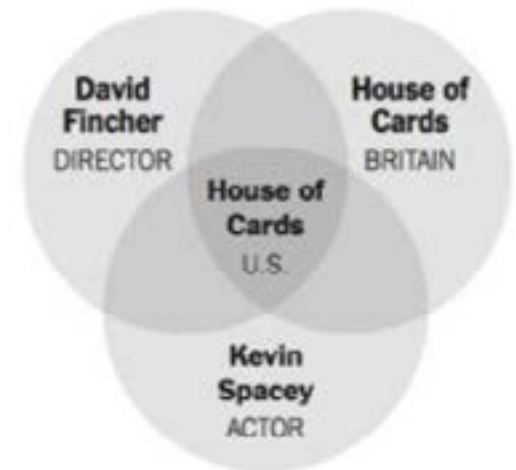


# Badanie efektywności



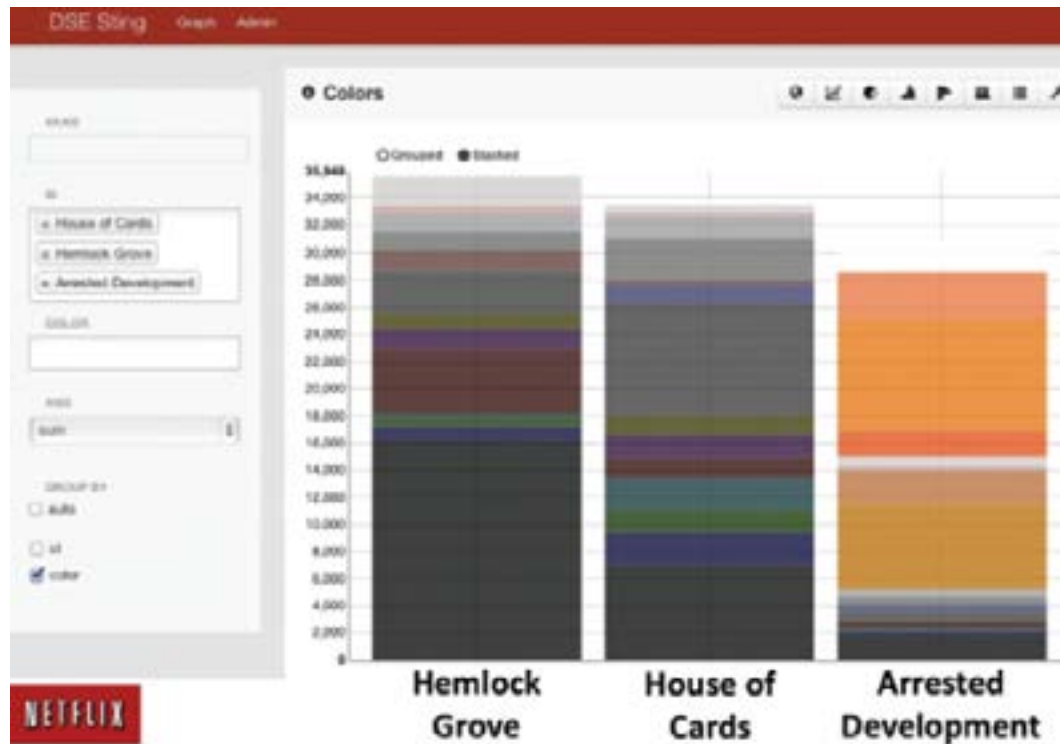
## Circles of Proven Success

Netflix determined that the overlap of these three areas would make "House of Cards" a successful entry into original programming.



THE NEW YORK TIMES

# Badanie efektywności



# Badanie efektywności

Czy organizacja audytuje lub podejmuje próby mierzenia efektywności działań L&D?



Na jakim etapie prowadzony jest proces mierzenia efektywności działań L&D? (wyniki w %)



# Badanie efektywności

**Cztery podstawowe obszary oceny, na których skupiają się organizacje wiodące prym w działaniach L& D:**

Poprawa sposobu gromadzenia danych i analizy wpływu działań L&D

Uzgadnianie konkretnych wskaźników KPI z liderami biznesu przed rozpoczęciem działań L&D

Aktywne wykorzystanie danych i mierników L&D

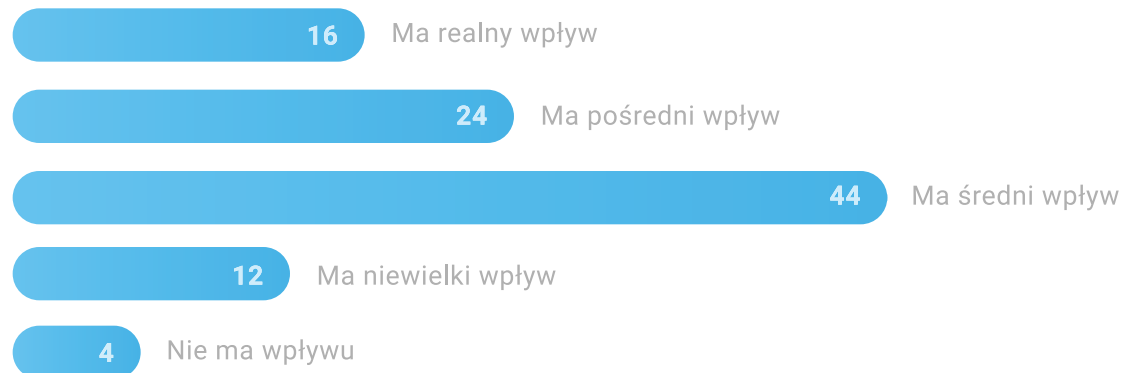
Wykorzystanie benchmarków jako narzędzi poprawy wydajności

Raport Towards Maturity, In-Focus Making an Impact (2016)



# Wpływ na biznes

Na ile dział HR/ L&D czuje się partnerem w kształtowaniu strategii firmy? (wyniki w %)







# Pobierz raport

👉 <http://hcmdeck.com/jutro>



# Gdzie być, co obserwować?



**BGZ BNP PARIBAS**

Demo Days



Akcelerator  
Huge Think



Centrum Innowacji

# Gdzie być, co obserwować?



[www.brainembassy.com](http://www.brainembassy.com)

**HUBHUB**

[www.hubhub.com](http://www.hubhub.com)



[www.campus.co](http://www.campus.co)



**THE HEART**

[www.theheart.tech](http://www.theheart.tech)

# Gdzie być, co obserwować?

Learning & Development Meetup

[www.ldmeetup.com](http://www.ldmeetup.com)

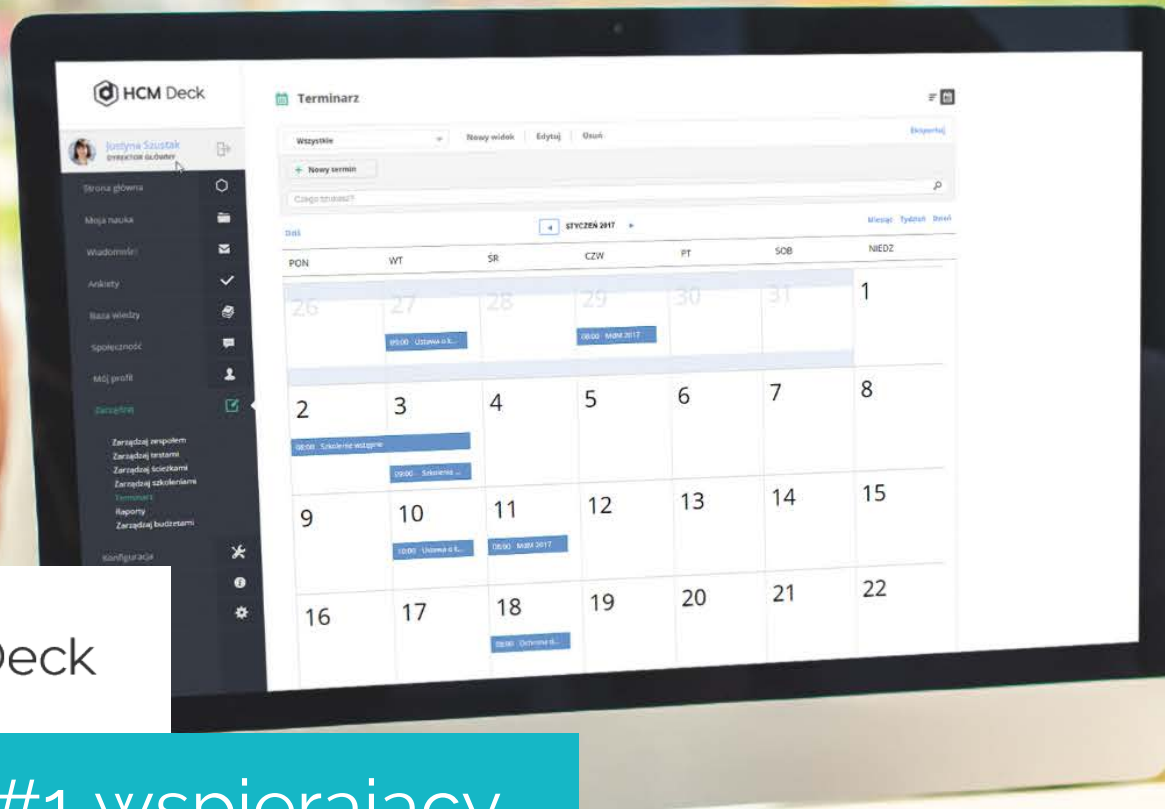
HCM Deck Best Practices Day

<http://hcmdeck.com/day>





System #1 wspierający  
rozwój pracowników



# PROBLEM 1

W dobie globalnej wojny o talent i rynku pracownika firmy wydają ogromne pieniądze na znalezienie i zatrudnienie pracownika. Retencja, zaangażowanie i utrzymanie pracownika stają się krytyczne.

## PROBLEM 2

Korporacje mogą korzystać z brzydkich, drogich, nieintuicyjnych systemów jak SAP, Oracle.

Firmy średnie i duże, korzystają z plików excel (te bardziej innowacyjne z Google Docs :)

# MISJA

Uwolnić działy HR od plków excel i archaicznych systemów typu ERP, które nie odpowiadają oczekiwaniom współczesnego pracownika.



# PRZEWAGA

W prosty, intuicyjny sposób pozwala managerom otrzymać szybko wszystkie najważniejsze informacje dot. rozwoju pracownika.

Dla pracowników stanowi nowoczesne środowisko rozwoju.

Istniejące rozwiązania największych graczy (SAP, Oracle, Workday) nie są już tak innowacyjne jak wtedy gdy powstawały. Ze względu na swoją skalę, nie są w stanie adaptować się do wymagań rynku.

## **Josh Bersin**

Bersin by Deloitte  
Founder

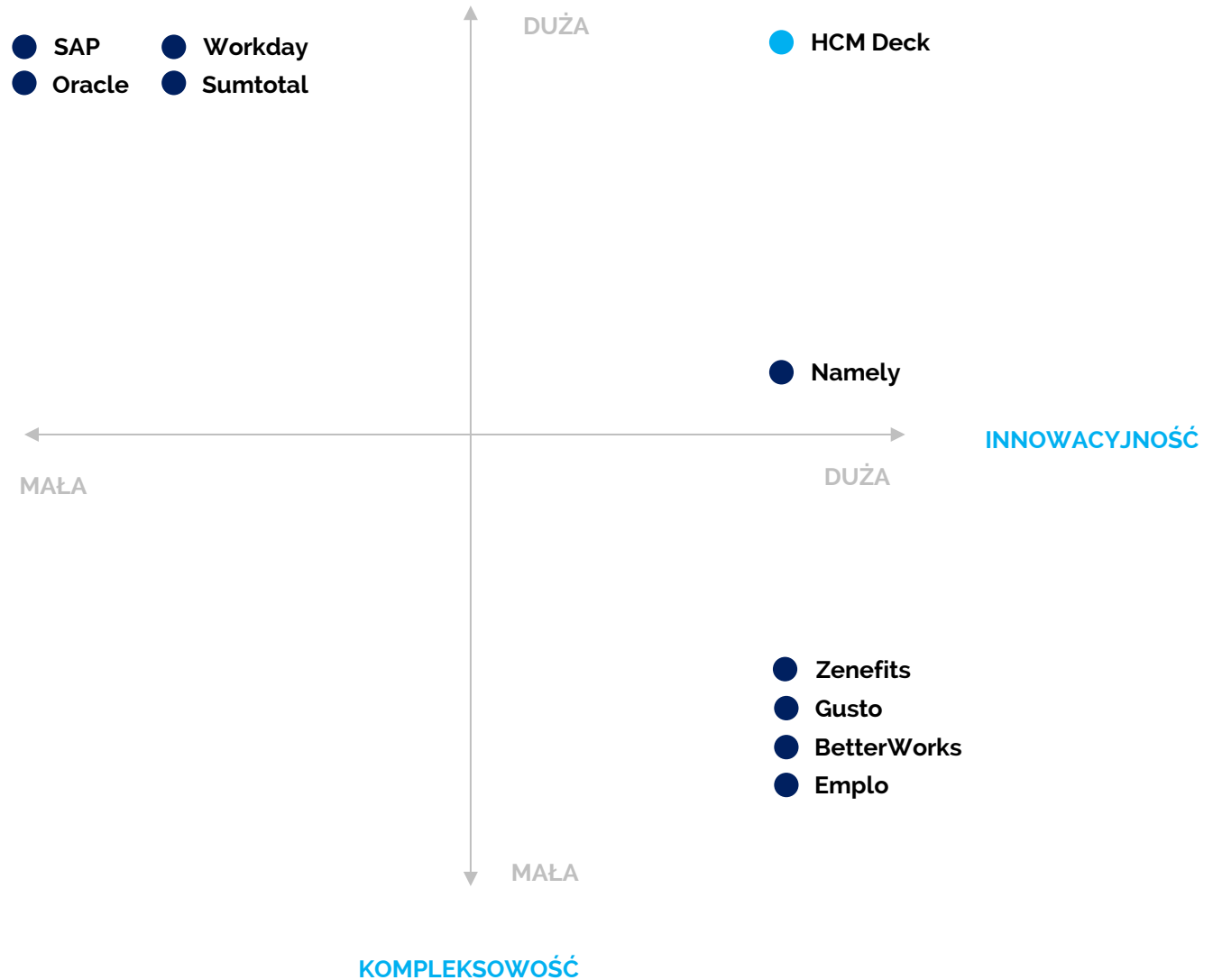
HCM Deck natchną mnie nadzieją, że można stworzyć jasne, proste i czytelne narzędzia w zakresie procesów rozwojowych :)

## **Anna Mendel**

ORANGE  
Główny specjalista ds. Rozwoju  
Pracowników

# KONKURENCJA

LEARNING & DEVELOPMENT, TALENT MANAGEMENT PLATFORMS



## Planuj i zarządzaj



Profile stanowiskowe



MBO



Ocena 180/360

## Ucz i rozwijaj



Szkolenia tradycyjne



Testy i ankiety



E-learning

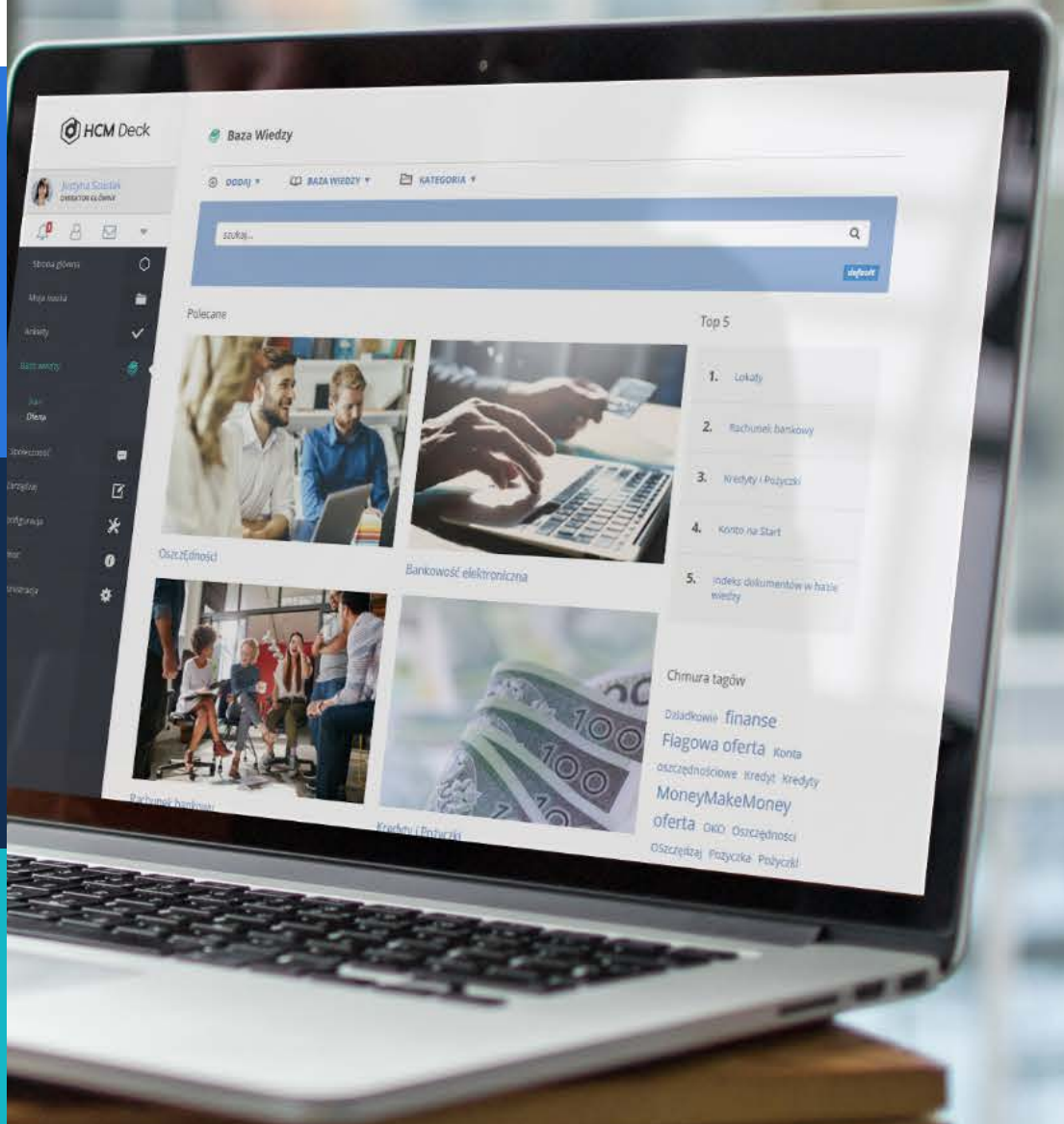
## Motywuj i wspieraj



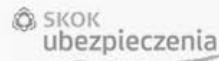
Baza wiedzy



Społeczności



# WYBRANI KLIENCI







„Z HCM Deck korzysta cała nasza firma,  
system wspiera nas głównie w zarządzaniu  
szkoleniami i testami wiedzy.”

**Alicja Jędrzejewska**

p.o. Managera Działu Produktów w Idea Money S.A.





„Dla nas numer 1. W HCM Deck płacimy tylko za te funkcjonalności, które są nam potrzebne”

**Monika Trzaskowska**

Specjalista ds. HR i Trener Wewnętrzny





„Współpracujemy już parę lat i i widzimy jak bardzo i szybko rozwija się HCM Deck.”

**Marek Pruszczyński**  
Specjalista ds. szkoleń