

Internationale HRM Enquête 2017

HRM en Leiderschap

BELANG

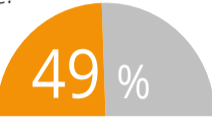
Hoe belangrijk vindt u de pijler HRM & Leiderschap?



'Redelijk tot zeer belangrijk'

PRAKTIJK

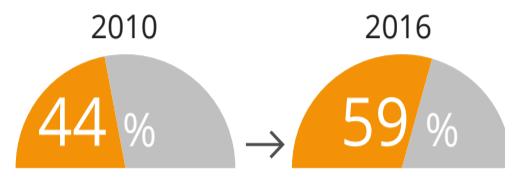
Is er een HRM-beleidsplan aanwezig dat aansluit bij het businessplan en de organisatiestrategie?



'Ja'

DOELEN

Zijn er doelstellingen/resultaten geformuleerd in het HRM-beleidsplan?

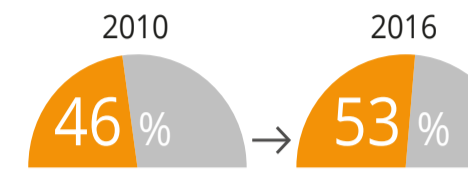


'Ja'

'Ja'

EVALUATIE

Wordt het gevoerde HRM-beleid periodiek geëvalueerd op behaalde resultaten?



'Ja'

'Ja'

Aan de invloed van de HRM-afdeling op het organisatiebeleid wordt veel belang toegekend. Echter bij minder dan de helft van de organisaties is ook een HRM-plan aanwezig dat aansluit bij het businessplan en de organisatiestrategie.

Procesmanagement

BELANG

Hoe belangrijk vindt u procesmanagement?

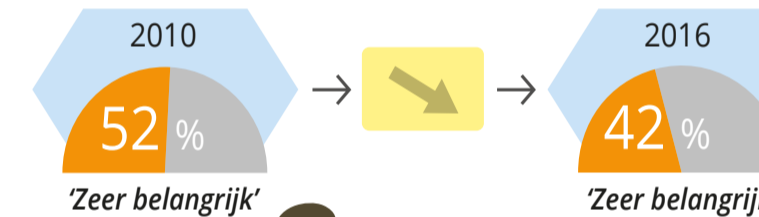


'Zeer belangrijk'

'Zeer belangrijk'

PRAKTIJK

Wordt de werkvloer regelmatig betrokken bij verbetering van de P&O-processen?



'Zeer belangrijk'

'Zeer belangrijk'

Procesmanagement speelt een steeds belangrijkere rol binnen HRM-afdelingen. Schrikbarend is wel dat de werkvloer daar minder bij betrokken wordt.

Uitgewerkte HRM-processen vindt u op hrm-processen.com

Medewerkers

BELANG

Hoe belangrijk vindt u het afstemmen van organisatiestrategie en -doelstellingen op de medewerkers en hun ontwikkeling?

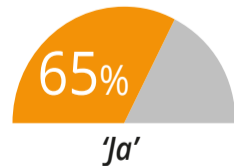


'Redelijk tot zeer belangrijk'

'Zeer belangrijk'

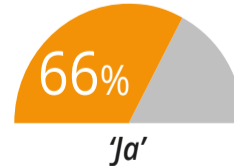
PRAKTIJK

Zijn loopbaanontwikkeling en indienstname nieuwe werknemers afgestemd op de benodigde kennis/vaardigheden?



'Ja'

Wordt de ontwikkeling van medewerkers meegenomen in functionerings- en beoordelingsgesprekken?



'Ja'

De pijler Medewerkers wordt veruit het belangrijkste gevonden. Ontwikkeling van medewerkers wordt veelal meegenomen in functioneringsgesprekken en indienstname van nieuwe medewerkers wordt goed afgestemd op benodigde kennis en vaardigheden.

Wat ons opviel in de wereld

Meer resultaten vindt u in het volledige onderzoeksrapport

LEGENDA

DE PIJLERS:

- HRM en Leiderschap
- Procesmanagement
- Medewerkers

BELANG:

mate van belang voor de organisatie (schaal van 1 tot 3)

PRAKTIJK:

mate / kwaliteit van aanpak in de organisatie (schaal 1 tot 10)

AFRIKA

BELANG	PRAKTIJK
3,0	3,9
2,5	5,3
3,0	6,6

Afrika scoort opvallend laag op de pijler HRM & Leiderschap (3.9 op schaal van 10). Hier is men nog niet zo ver met het HRM-beleidsplan waarin de strategie, te behalen doelstellingen en resultaten zijn uitgewerkt. Ook hebben HRM beslissers minder invloed op het totale beleid van de organisatie.

ZUID-AMERIKA

BELANG	PRAKTIJK
2,8	6,5
2,8	5,5
2,8	6,4

Zuid-Amerika hecht van alle werelddelen het meeste belang aan Procesmanagement. Zij zien nut & noodzaak van procesmanagement en het actualiseren, toetsen en verbeteren van P&O processen het meest in.

AZIË

BELANG	PRAKTIJK
2,5	6,6
2,5	6,8
2,7	6,9

Opvallend is dat Azië op alle pijlers veruit het hoogste scoort in de praktijk. Zij hebben de koppeling van de dagelijkse HR-praktijk, instrumenten en HRM-beleid aan de organisatiedoelstellingen en behoeften het beste op orde.