



Politechnika Wroclawska: Wydział Zarządzania

System studiów: **stacjonarne II s.**

Kierunek: **Zarządzanie**

Specjalizacja: **ZPB**

**Dokumentacja z przedmiotu „Modelowanie procesów biznesowych w organizacji”
Część nr 2**

Opracował:

Autor	Nr punktu	Max. l. pkt.	Ocena
Wiktoria Żaczek – (nr alb. 280398 – kier. ZPB)		10	5,9
Słowny opis problemu:	1.	3	2,2
Model:	2.	5	2,9
Forma raportu:		2	0,8
Ocena końcowa:			

Problem:	Problem menedżerski polegający na niskiej efektywności procesu rekrutacji oraz zarządzania talentami w firmie Volvo.
Organizacja:	Firma Volvo Car Corporation
Podsystem:	Dział HR
Proces/problem:	Proces rekrutacji oraz zarządzania talentem

Deklaracja modelu opisującego problem menedżerski (badawczy):

LP	Model	TAK
1	Misja, cele i zasoby organizacji	TAK
2	Model biznesowy (CANVAS) organizacji	
3	Hierarchia funkcji i struktura organizacyjna	
4	Model kontekstu problemu	
5	Zadania operacyjne i czynniki krytyczne związane z problemem – analiza krzyżowa	
6	Analiza dokumentów w kontekście problemu	
7	Diagram BPMN procesu w którym występuje problem	
8	Diagram BPU dla analizowanego problemu	
9	Diagram ERD DKLAS dla analizowanego problemu	
10	Inny model, tzn.	
11	Baza danych (model fizyczny) dla dziedziny analizowanego problemu	

Opieka dydaktyczna:

dr inż. L. Szczurowski, prof. uczelni

Wrocław czerwiec 2024

Spis treści

1. Szczegółowy słowny opis problemu	3
2. Model analizowanego problemu.....	4
2.1 Uzasadnienie wyboru kategorii modelu.....	4
2.2 Model „Misja, cele i zasoby organizacji”	4
2.3 Analiza słowna modelu „Misja, cele i zasoby organizacji”	5
3. Źródła.....	7
Spis rysunków	8
Spis tabel	8

1. Szczegółowy słowny opis problemu

W niniejszym projekcie będzie analizowany problem niskiej efektywności procesu rekrutacji oraz zarządzania talentami w firmie Volvo. Problem ten występuje w dziale Human Resources (HR).

Z komentarzem [LS1]: Problem 1

W dziale HR firmy Volvo zidentyfikowano, że proces rekrutacji oraz zarządzania talentami nie jest wystarczająco efektywny. Główne trudności obejmują długie czasy rekrutacji oraz wysoką rotację pracowników. Dodatkowo, brakuje klarownego systemu rozwoju kariery dla obecnych pracowników, co prowadzi do obniżonej motywacji i zaangażowania.

Z komentarzem [LS2]: Lokalizacja OK

Z komentarzem [LS3]: Problem szczegółowy

Z komentarzem [LS4]: Ok

Problem jest szczególnie widoczny w zespole rekrutacyjnym oraz wśród menedżerów liniowych odpowiedzialnych za zatrudnianie i rozwój pracowników. Istotne dokumenty związane z tym problemem obejmują raporty HR, feedback pracowniczy oraz dane z systemów zarządzania zasobami ludzkimi (HRMS).

Z komentarzem [LS5]: ☹ ... czyli tu rotacja i słabe ścieżki kariery – szewc bez butów chodzi ? ☹

Istotą problemu jest brak zoptymalizowanego procesu, który umożliwiłby szybkie i skuteczne rekrutowanie odpowiednich kandydatów oraz rozwój istniejących pracowników. Procesy rekrutacyjne są zbyt czasochłonne, a brak systematycznego podejścia do rozwoju kariery pracowników prowadzi do ich niezadowolenia i częstej rotacji.

Z komentarzem [LS6]: Problem 3

Wybór tego problemu do analizy jest uzasadniony ze względu na jego bezpośredni wpływ na realizację strategicznych celów firmy Volvo. Niska efektywność rekrutacji i zarządzania talentami bezpośrednio przekłada się na wydajność i konkurencyjność firmy. Poprawa tych procesów mogłaby znacząco zwiększyć produktywność oraz zatrzymać kluczowych pracowników.

Problem dotyczy głównie:

Z komentarzem [LS7]: Słowo bez interpretacji – nie wiadomo o co chodzi!

- **Stanowiska (Role w organizacji):** Specjaliści ds. rekrutacji, Menedżerowie liniowi, Specjaliści ds. rozwoju kariery.
- **Procesy:** Proces rekrutacji, Proces onboardingu, Proces rozwoju kariery.
- **Dokumenty:** Raporty HR, Feedback pracowniczy, Dane z systemów HRMS.

Eliminacja tego problemu mogłaby polegać na przeglądzie i ulepszeniu obecnych procesów rekrutacyjnych oraz wprowadzeniu systemu rozwoju kariery. Zamodelowanie procesu biznesowego, jego szczegółowa analiza oraz zaproponowanie usprawnień mogą znacząco zwiększyć efektywność zarządzania zasobami ludzkimi w firmie Volvo.

Proponowane działania obejmują:

1. **Optymalizację procesu rekrutacji:** Skrócenie czasu rekrutacji poprzez lepsze wykorzystanie narzędzi technologicznych oraz automatyzację wybranych etapów procesu.
2. **Wprowadzenie systemu rozwoju kariery:** Stworzenie klarownej ścieżki kariery dla pracowników oraz systematyczne programy szkoleniowe i rozwojowe.

3. **Analiza i integracja systemów HRMS:** Zintegrowanie i pełne wykorzystanie możliwości systemów zarządzania zasobami ludzkimi do lepszego monitorowania i raportowania danych pracowniczych.

Zastosowanie powyższych działań powinno prowadzić do zwiększenia efektywności rekrutacji, redukcji rotacji pracowników oraz podniesienia poziomu ich zaangażowania i satysfakcji.

2. Model analizowanego problemu

2.1 Uzasadnienie wyboru kategorii modelu

Wybrałam model „Misja, cele i zasoby organizacji”, ponieważ pozwala on na wszechstronną analizę problemu niskiej efektywności rekrutacji i zarządzania talentami w firmie Volvo. Model ten umożliwia zrozumienie długoterminowych celów strategicznych organizacji (misji), konkretnych celów operacyjnych oraz zasobów, które są niezbędne do realizacji tych celów. Ułatwia to identyfikację kluczowych elementów wpływających na funkcjonowanie działu HR i pozwala na opracowanie adekwatnych działań naprawczych.

Z komentarzem [LS8]: A w szczegółach co umożliwia?

Z komentarzem [LS9]: Żeby zrozumieć to trzeba ... nazwać, zbadać z czego się składa i w jakiej kolejności ...

2.2 Model „Misja, cele i zasoby organizacji”

Misją firmy Volvo jest tworzenie dobrobytu dzięki rozwiązaniom transportowym i infrastrukturalnym. Firma dąży do tworzenia warunków do nowoczesnego życia, a jej produkty i usługi przyczyniają się do tworzenia dobrze funkcjonującego społeczeństwa.

Z komentarzem [LS10]: Styl!! – nad misją trzeba spędzić sporo czasu ☹ ... to zdanie też wymaga trochę czasu ... poniżej jest tektur cytowany od niego trzeba zacząć!

Misja Volvo

„Tworzenie dobrobytu dzięki rozwiązaniom transportowym i infrastrukturalnym.”

Z komentarzem [LS11]: A to lapsus!! .. no i potrzebne źródło! (np. www)

Cele Volvo dotyczące zasobów ludzkich są zgodne z podejściem strategicznym do zarządzania zasobami ludzkimi (SHRM), które skupia się na wykorzystaniu tych zasobów w celu osiągnięcia celów strategicznych:

Z komentarzem [LS12]: W formie tabeli !! jak przy projekcie zespołowym!

1. Stworzenie umiejętności organizacyjnych (odpowiednie dobieranie pracowników, ich szkolenie i rozwój).
2. Zwiększenie zaangażowania pracowników (tworzenie odpowiednich mechanizmów motywacyjnych).
3. Bycie najwyższej cenionym pracodawcą w branży.

Zasoby

Firma Volvo to globalny lider w dziedzinie rozwiązań transportowych, który od lat dostarcza innowacyjne produkty i usługi, które przyczyniają się do tworzenia dobrobytu. Firma posiada różnorodne zasoby, które pomagają jej osiągać cele strategiczne. Poniżej przedstawiam model biznesowy firmy Volvo, który uwzględnia te zasoby, a także misję i cele firmy:

Z komentarzem [LS13]: Formalnie potrzebna fraza przed dwukropkiem! Np. następujące .. ale tutaj koniecznie powołać tabelę !
Brak powołania tabeli

Tabela 1 Zasoby w firmie Volvo

Zasób	Opis
Ludzie	Firma Volvo zatrudnia około 95 000 osób na całym świecie
Zakłady produkcyjne Produkty i usługi	Grupa Volvo posiada fabryki w 18 krajach Oferta Grupy obejmuje samochody ciężarowe, autobusy, maszyny budowlane, rozwiązania napędowe do zastosowań morskich i przemysłowych, finansowe i produktywność klientów
Marki	Marki Volvo Group to Volvo, Volvo Penta, Rokbak, Renault Trucks, Prevost, Nova Bus, Mack i Arquus. Volvo, Volvo Penta, Rokbak, Renault Trucks, Prevost, Nova Bus, Mack i Arquus. Jako partnerzy współpracujemy i realizujemy przedsięwzięcia typu joint venture z markami SDLG, Milence, Eicher, Dongfeng i cellcentric
Finanse	Sprzedaż firmy Volvo w 2020 roku wyniosła 338 miliardów SEK.

Z komentarzem [LS14]: Format tabeli! Ta kolumna najszersza! Nie centrowac .. brak kategorii zasobów!

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, firma Volvo wykorzystuje swoje zasoby, aby dostarczać innowacyjne rozwiązania transportowe, które przyczyniają się do tworzenia dobrobytu. Firma dąży do bycia liderem w swojej branży, dostarczając produkty i usługi, które przekraczają oczekiwania klientów, a jednocześnie tworzą wartość dla społeczeństwa.

2.3 Analiza słowna modelu „Misja, cele i zasoby organizacji”

Misja Volvo brzmi: „Tworzenie dobrobytu dzięki rozwiązaniom transportowym i infrastrukturalnym”. Ta misja jest fundamentem, na którym opiera się działalność firmy. Skupienie się na tworzeniu dobrobytu poprzez dostarczanie nowoczesnych i efektywnych rozwiązań transportowych oraz infrastrukturalnych wskazuje na dążenie firmy do poprawy jakości życia i wspierania rozwoju społeczności. W kontekście zarządzania zasobami ludzkimi, misja ta przekłada się na potrzebę posiadania wysoko wykwalifikowanych, zmotywowanych i zaangażowanych pracowników, którzy są kluczowi dla realizacji celów strategicznych firmy.

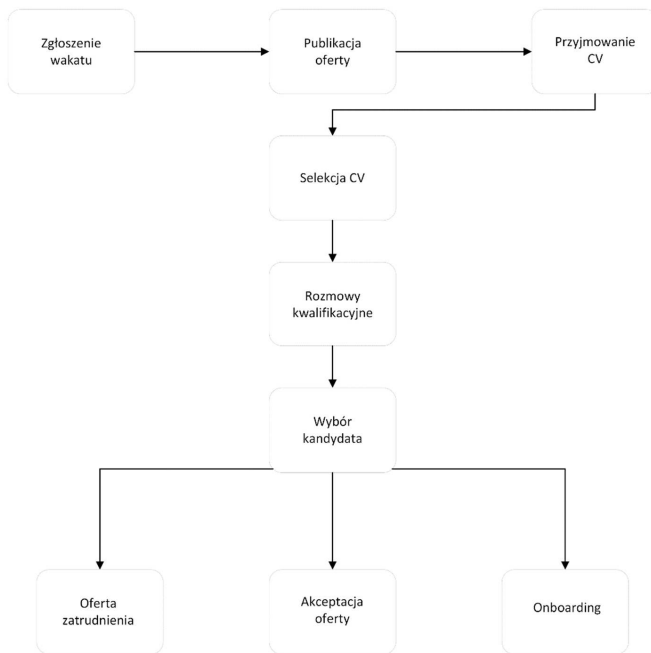
Volvo definiuje swoje cele dotyczące zasobów ludzkich zgodnie z podejściem strategicznym do zarządzania zasobami ludzkimi (SHRM). Kluczowe cele to:

- 1. Stworzenie umiejętności organizacyjnych:** Firma Volvo odgrywa istotną rolę w budowaniu i rozwijaniu umiejętności organizacyjnych. Poprzez odpowiednie dobieranie pracowników, ich szkolenie i rozwój, organizacja może budować specjalistyczną wiedzę i umiejętności niezbędne do realizacji swojej strategii.
- 2. Zwiększenie zaangażowania pracowników:** Volvo skupia się na tworzeniu odpowiednich mechanizmów motywacyjnych, takich jak premiowanie osiągnięć, rozwój ścieżek kariery i udział w procesach decyzyjnych, aby zwiększyć zaangażowanie pracowników i pobudzić ich do rozwoju umiejętności organizacyjnych.
- 3. Bycie najwyżej cenionym pracodawcą w branży:** Dążenie do bycia preferowanym pracodawcą przyciąga talenty i pomaga w zatrzymaniu

Z komentarzem [LS15]: Fraza !! j. polski, a jakby była tabela z celami to niepotrzebne byłoby to powtórzenie ...

kluczowych pracowników. To cel, który bezpośrednio wpływa na reputację firmy na rynku pracy

Firma Volvo zobowiązana jest do przyciągania, rozwijania i zatrzymywania najlepszych talentów na rynku. Kluczowym elementem tego procesu jest skuteczny proces rekrutacji. Poniżej przedstawiam diagram procesu rekrutacji w firmie Volvo, który pokazuje, jak firma przeprowadza ten proces od zgłoszenia wakatów do onboardingu nowego pracownika.



Rysunek 1 Schemat procesu rekrutacji w firmie Volvo

Źródło: opracowanie własne

Schemat przedstawia proces rekrutacji, który jest kluczowym elementem zarządzania talentami w każdej organizacji. Proces ten zaczyna się od zgłoszenia wakatów, a następnie przechodzi przez etapy publikacji oferty, przyjmowania CV, selekcji CV, przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych, wyboru kandydata, aż do ostatecznej oferty zatrudnienia i onboardingu.

Diagram ten pokazuje, że proces rekrutacji jest sekwencyjny i iteracyjny, co oznacza, że jeśli na jakimkolwiek etapie kandydat nie spełnia oczekiwań, proces wraca do poprzedniego etapu. Na przykład, jeśli kandydat nie zostanie wybrany po rozmowach kwalifikacyjnych, proces wraca do etapu selekcji CV. Podobnie, jeśli oferta zatrudnienia nie zostanie zaakceptowana, proces wraca do etapu wyboru kandydata.

Ten diagram może pomóc menedżerom HR i rekruterom lepiej zrozumieć i zoptymalizować proces rekrutacji, identyfikując obszary, które mogą wymagać usprawnień lub dodatkowych zasobów. Może to prowadzić do lepszego zarządzania

Z komentarzem [LS16]: Pisać... bezosobowo! ... no i brak odniesienia do kategorii zasobu z tabeli z zasobami!

Z komentarzem [LS17]: Brak powołania rysunku!

Z komentarzem [LS18]: ??

Z komentarzem [LS19]: Co ?? lepiej by było gdyby ten diagram zawierał jeszcze odniesienie do tego problemu (zarządzania talentami, kształtowanie ścieżek kariery, ...)

talentami, większej efektywności procesu rekrutacji i, ostatecznie, do zwiększenia sukcesu organizacji.

Diagram **procesu rekrutacji** może pomóc firmie Volvo w kilku kluczowych obszarach:

- **Identyfikacja obszarów do poprawy:** Diagram pokazuje każdy etap procesu rekrutacji, co pozwala na identyfikację etapów, które mogą wymagać usprawnień. Na przykład, jeśli wiele osób odrzuca oferty zatrudnienia, może to wskazywać na problem z etapem oferty zatrudnienia.

- **Optymalizacja procesu:** Rozumienie, jak przebiega proces rekrutacji, jest kluczowe dla jego optymalizacji. Na przykład, jeśli proces selekcji CV jest czasochłonny, firma może zdecydować się na inwestycję w narzędzia automatyzujące ten proces.

- **Szkolenie i rozwój:** Diagram może być użyty jako narzędzie szkoleniowe dla zespołu HR. Może pomóc nowym członkom zespołu zrozumieć, jak przebiega proces rekrutacji i jakie są ich role w tym procesie.

- **Komunikacja z interesariuszami:** Diagram może być użyty do komunikacji z interesariuszami (np. kierownictwem, pracownikami, kandydatami do pracy) na temat procesu rekrutacji. Może pomóc w zrozumieniu, jak firma przeprowadza rekrutację i jakie są jej standardy.

Poprzez skupienie się na tych obszarach, firma Volvo może zwiększyć efektywność swojego procesu rekrutacji i zarządzania talentami, co w rezultacie może prowadzić do lepszych wyników firmy.

Proponowane działania obejmują:

1. **Optymalizację procesu rekrutacji:** Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi rekrutacyjnych i automatyzacja procesów, co skróci czas rekrutacji.
2. **Wprowadzenie systemu rozwoju kariery:** Opracowanie jasnych ścieżek kariery i regularnych programów szkoleń i rozwoju dla pracowników.
3. **Analiza i integracja systemów HRMS:** Pełna integracja systemów HRMS w celu lepszego zarządzania danymi i procesami HR.

Eliminacja dysfunkcji może nastąpić przez zamodelowanie procesu biznesowego, jego szczegółową analizę oraz zaproponowanie konkretnych usprawnień, które zwiększą efektywność zarządzania zasobami ludzkimi w firmie Volvo.

3. Źródła

1. [O nas | Volvo Group](#) (dostęp 11.06.2024).
2. [Strategia | Grupa Volvo \(volvogroup.com\)](#) (dostęp 11.06.2024).
3. [Nasza misja, wizja i aspiracje | Grupa Volvo \(volvogroup.com\)](#) (dostęp 11.06.2024).
4. [Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi – Encyklopedia Zarządzania \(mfiles.pl\)](#) (dostęp 10.06.2024).
5. [Przyszłość zrównoważonego rozwoju | Jak kształtujemy świat | Grupa Volvo \(volvogroup.com\)](#) (dostęp 11.06.2024).
6. [Różne obszary zadań | Grupa Volvo \(volvogroup.com\)](#) (dostęp 11.06.2024).
7. [Nasze globalna obecność | Volvo Group](#) (dostępność 11.06.2024).

Z komentarzem [LS20]: ☹ .. daje tylko obraz „na starcie” ...

Z komentarzem [LS21]: Straszny chaos! ... jak widać brak URLi skutkuje takim obrazkiem, warto zrobić indeksację wg stylu harwardzkiego ... no i musi być jakiś porządek alfabetyczny
Brak powołań

Spis rysunków

Rysunek 1 Schemat rekrutacji w firmie Volvo 6

Spis tabel

Tabela 1 Zasoby w firmie Volvo 4