

Veoma koristan alat u kreiranju strategije upravljanja ljudskim resursima je Deloitte HR Strategic Framework. Ovaj okvir slijedi pristup u 10 koraka ka definiranju strategije i pružanju vrijednosti.

Prva faza je definisanje vrijednosti ljudskog kapitala. To se dešava u dva koraka:

1. Shvatite poslovnu strategiju - ovdje se radi o razumijevanju tržišnih snaga i identifikovanju uticaja na strategiju upravljanja ljudskim resursima i prioritete.
2. Definišite strategiju upravljanja ljudskim resursima - u ovom drugom koraku kreirate mapu puta o tome kako sektor ljudskih resursa usklađuje svoju strategiju i kako pomaže u izgradnji konkurentne prednosti za organizaciju.

Drugo, sektor ljudskih resursa i proizvodi i usluge se moraju uskladiti.

3. Segmenti HR korisnika - nisu svi klijenti u procesu upravljanja ljudskim resursima jednaki. U trećem koraku segmentiraju se različite (interne) grupe stejkholdera i identifikuju one najvažnije. Različite grupe zahtijevaju različite politike i pristupe.
4. Prioritetno se određuju ulaganja u kadrove - vaš budžet za upravljanje ljudskim resursima i drugi resursi su ograničeni. Postavite prioritete investicijama koje su od koristi ključnim kupcima organizacije i koje pružaju najbolji povrat na uložena sredstva. Dobra tehnika za određivanje prioriteta ovih investicija je izračunavanje povrata na uložena sredstva putem troškova upravljanja ljudskim resursima
5. Dizajn usluga sektora ljudskih resursa - u ovoj fazi treba proći kroz sva područja fokusiranja na ljudske resurse i analizirati i identifikovati sve procese koje bi trebalo usmjeriti ili ponovo izraditi.

Treće, kadrovska praksa mora da donese vrijednost.

6. Potrebno je osigurati pravi model pružanja usluga iz dijela upravljanja ljudskim resursima- u ovom koraku se procijenjuje trenutni model pružanja ovih usluga i procijenjuje koliko efikasno pomaže ispunjavanju ciljeva organizacije. Takođe bi trebalo da se analiziraju ključne kadrovske olakšice kao što su sistemi upravljanja ljudskim resursa, procesi i infrastruktura. Optimizacija ovih podataka pomoći će u pružanju usluga iz dijela upravljanja ljudskim resursima koje dodaju vrijednost organizacionoj strategiji.
7. Uspostavljaju se prave mogućnosti zaposlenih - drugi jako bitan faktor koji zahtijeva posebnu pažnju su sposobnosti zaposlenih. Identifikovanjem trenutnih vještina i kompetencija i onih potrebnih za ostvarivanje strategije upravljanja ljudskim resursima, jaz između vještina može se identifikovati i popuniti.

8. Neprekidno poboljšavanje operativne izvrsnosti u oblasti ljudskih resursa - ovaj korak se odnosi na optimizaciju onoga što se radi u sektoru ljudskih resursa. Procjenjujući efikasnost internih procesa u upravljanju ljudskim resursima mogu se kontinuirano poboljšavati.

9. Izgradnja brenda u vezi upravljanja ljudskim resursima - uspostavljanje sektor za ljudske resurse u široj organizaciji i pribavite informacije o tome kako sektor za ljudske resurse treba i treba da radi.

10. Mjerenje uticaja sektora za ljudske resurse i njegovih proizvoda i usluga - u koraku 8 pogledali smo efikasnost procesa upravljanja ljudskim resursima. Na kraju, želja je da procesi upravljanja ljudskim resursima budu efikasni. Mjerenje uticaja sektora za ljudske resurse i njegovih proizvoda i usluga na relevantne poslovne rezultate putem analitike pomaže u prilagođavanju i poboljšanju onoga što se radi u oblasti upravljanja ljudskim resursima. To se postiže analitikom ljudskih resursa.