

KADRI IN KOMPETENCE

Kako se lotiti izziva pomanjkanja kadrov v vašem podjetju?

Pomanjkanje strokovnjakov prežema že vsa zahodna gospodarstva. Za Slovenijo to žal pomeni odliv doma izšolanih strokovnjakov, ki sledijo boljšim ponudbam in pogojem dela.

Mateja Pucihar Baebler in Andreja Lampe, GZS, Združenje za informatiko in telekomunikacije

Za različna domača podjetja je pomanjkanje strokovnjakov trenutno največja razvojna prepreka, zato postajajo kako-vostno in strokovno delo z zaposlenimi ter strategije za zadržanje in privabljanje talentov ključnega pomena.

Znanja na HR strokovnem področju še posebej primanjkuje v malih in srednjih podjetjih, zato smo pri Združenju za informatiko in telekomunikacije in IKT horizontalni mreži pripravili Akademijo upravljanja s kadri. Pri razvoju Akademije je s svojim strokovnim znanjem igrala ključno vlogo **Tina Kastelic, direktorica podjetja Kompetenca d.o.o.**, strateška HR svetovalka in coachinja z več kot 15-letnimi izkušnjami s področja razvoja kadrov. Tina Kastelic je tudi izvajalka Akademije.

Akademija je zasnovana tako, da z uvodnim, strateškim modulom, postavi temelj sodelovanja med vodstveno in HR funkcijo. Ostali moduli nadgrajujejo povezane vsebine, zato je ključnega pomena, da se podjetje udeleži vseh modulov.

Prvi modul je namenjen direktorjem in obravnava HR strategijo kot temelj uspešne rasti in poslovanja. Ostalih pet modulov obravnava vsebine s področja pridobivanja, zadržanja, mentorstva, napredovanja, nagrajevanja in upravljanja s talenti in so namenjeni tistim v podjetju, ki se ukvarjajo s HR funkcijo.

Vsak modul traja 4 ure. Za najboljše podajanje znanja in aktivno sodelovanje med udeleženci ter predavateljico je število udeležencev omejeno na 15. Celotna Akademija se izvaja na GZS.

Pomembno je, da poznamo potrebe vsakega zaposlenega in prepoznamo, kaj je tisto, kar ga bo spodbudilo in motiviralo, da bo še naprej delal dobro.

Modul 1: HR strategija temelj uspešne rasti in poslovanja – četrtek, 26. 1. 2023

Zaposleni so ključ do poslovne rasti in uspešnega poslovanja. To je še posebej ključno, če podjetje raste in je v okoliščinah, ko se na trgu odvija prava bitka za kadre (sploh ne več samo za najboljše kadre). Ključ do učinkovitega upravljanja s kadri je kadrovska strategija, kjer imajo lastniki in direktorji zelo pomembno

vlogo. Ciljna skupina: direktor, lastnik, HR direktor

Modul 2: Pridobivanje kadra – četrtek, 2. 3. 2023

Na trgu dela se odvija prava bitka za kader. Ne govorimo le o vrhunskih strokovnjakih, ampak o kadru na splošno. Opažamo veliko pomanjkanje in tudi globalno konkurenco, ki omogoča delo od kjerkoli po svetu za vrhunsko plačilo. Ciljna skupina: HR direktorji, kadrovska funkcija

Modul 3: Mentorstvo za kader – četrtek, 30. 3. 2023

Pogosto se nam zgodi, da je potrebno pri iskanju kadra narediti kompromis, saj ne dobimo vedno človeka z vsemi potrebnimi kompetencami, ki jih za delo potrebuje. Mentorstvo je eden od najučinkovitejših in najbolj uveljavljenih načinov za razvoj kompetenc in uvajanje v organizacijsko kulturo podjetja, ki je ključna sestavina

»Kdo smo mi, kakšno kulturo gojimo? Koga iščemo, kako prepoznamo ali bo uspešen in zadovoljen pri za nas? Zakaj pride, zakaj gre in zakaj ostaja? Kdo so ključni kadri, kdo so talenti, skrbimo za nasledstva? Razvila se je plodna debata, padlo je veliko idej, tudi kakšna zabavna je bila vmes 😊; res prijetno vzdušje. Priporočam vsem, ki ne vedo, kje in kako začeti, ki šele razvijajo ali želijo nadgraditi svoj kadrovski model. Že med samo akademijo so se začeli oblikovati zametki kadrovske strategije, nato se je z lahkoto bistveno prelilo tudi na papir.«

Karmen Škufca, SETCCE, d.o.o.

Akademija upravljanja s kadri, kot jo vidim jaz, je stičišče uspešnih podjetji, kjer lahko kadrovske strokovnjake drug z drugim podelimo svoje izkušnje, znanja, izzive. V svetu, ki postaja vedno bolj digitalen in s tem manj oseben, pa sama najpomembnejši prispevek vidim v tem, da je to mesto, kjer si lahko kadroviki spletemo podporno mrežo prijateljskih medosebnih vezi. Strokovna podpora Tine Kastelic znatno pomaga pri pridobivanju uvidov v vsem znane bolečine in je fantastična podpora pri kreiranju in uresničevanju strateških poti. Udeležbo bi močno priporočila vsem, ki se ukvarjajo s profili in si želijo biti v koraku s trendi in novostmi na tem področju, ter želijo spoznati nove ljudi, ki jih lahko podprejo in izzivajo v njihovem lastnem razvoju.«

Maša Špan, Endava d.o.o.

za zadrževanje kadrov znotraj naših organizacij. Ciljna skupina: HR direktorji, kadrovska funkcija

Ena ključnih sestavin za zadrževanje kadrov znotraj organizacije je mentorstvo.

Modul 4: Zadrževanje kadra – četrtek, 20. 4. 2023

Živimo v času, ko zaposleni dnevno dobivajo povabila in ponudbe za menjavo službe. To podjetja postavlja v zelo zahtevno pozicijo. Poleg plačila so vsekakor pomembni tudi drugi pogoji dela, ki kader motivirajo, da ostanejo v našem podjetju.

Ciljna skupina: HR direktorji, kadrovska funkcija

Modul 5: Napredovanje in nagrajevanje kadra – četrtek, 18. 5. 2023

V organizaciji sta najpogostejši obliki nagrajevanja dobrih zaposlenih napredovanje ali denarna nagrada. Vendar pa to ne ustreza vedno vsem zaposlenim. Nekateri si mogoče napredovanja sploh ne želijo ali pa jim višja plača ne pomeni dodatne motivacije. Pomembno je, da poznamo potrebe vsakega zaposlenega in prepoznamo, kaj je tisto, kar ga bo spodbudilo in motiviralo, da bo še naprej delal dobro. Ciljna skupina: HR direktorji, kadrovska funkcija

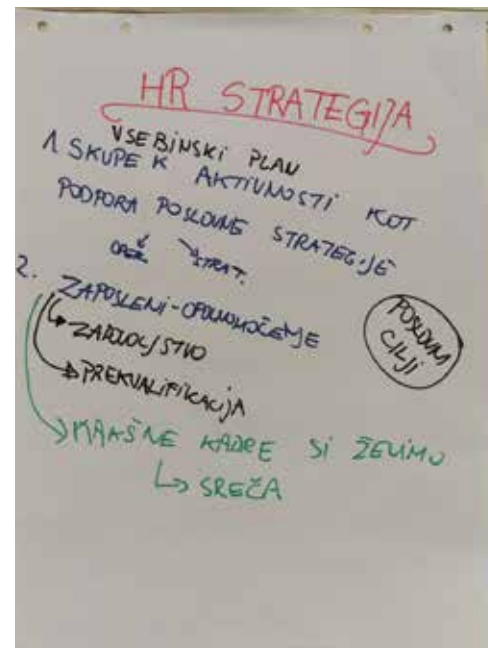


Foto: arhiv ZIT

Modul 6: Upravljanje s talenti – četrtek, 15. 6. 2023

Vsi si želimo, da zadržimo ključne kadre, vsekakor pa je zelo pomembno, da znamo kader tudi navdušiti za napredovanje in osebni ter strokovni razvoj. Ključno je, da znamo tak kader identificirati in ustrezno usmeriti v razvoj veščin, ki jih potrebuje za napredovanje v željeni smeri. Ciljna skupina: HR direktorji, kadrovska funkcija ■



Foto: arhiv ZIT

Akademija je razdeljena na štiri module, število udeležencev pa je omejeno na 15.

O izvajalki

Uni. dipl. psih. Tina Kastelic pomaga različnim podjetjem pri spremembi organizacijske kulture, uvajanju kompleksnih kadrovske rešitev (kompetenčni modeli, mentorski sistemi, sistemi nasledstev in nagrajevanja ipd.). Ima poglobljeno znanje z ocenjevanjem posameznikov in timov. Izvaja številne delavnice s poudarkom na kadrovske, vodstvenih in socialnih tematikah.

Več informacij in prijava:

