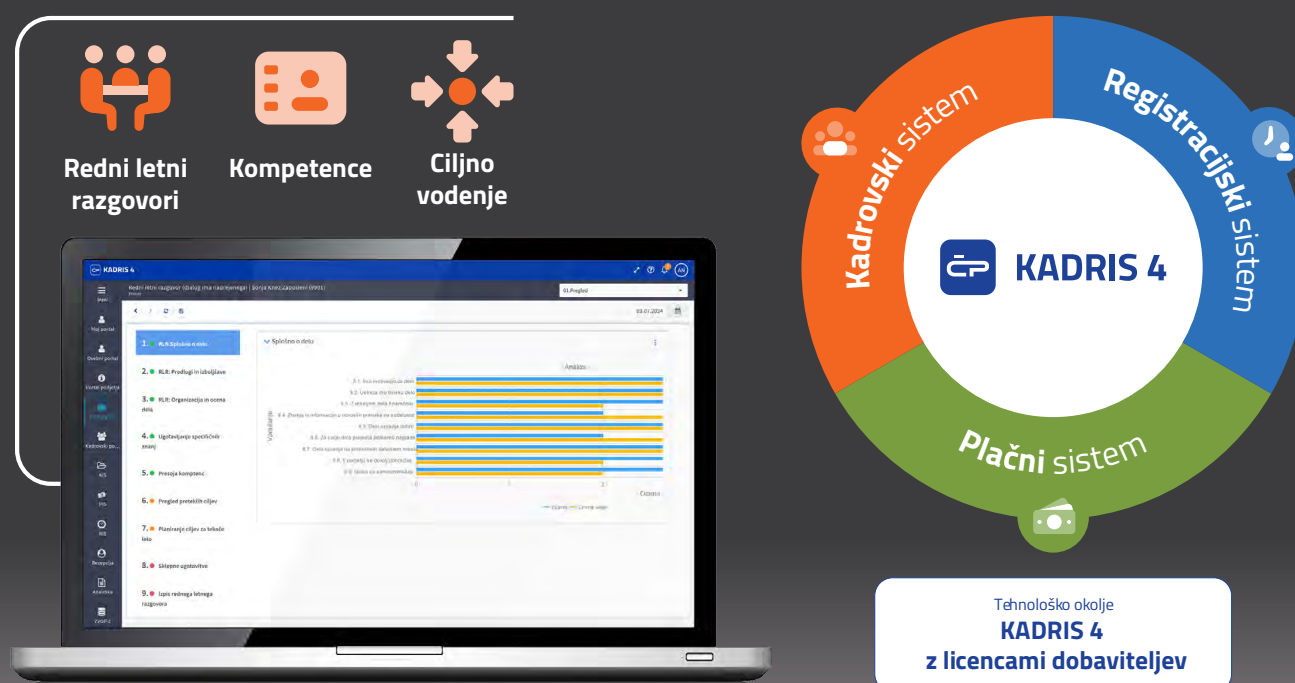


REDNI LETNI RAZGOVORI • KOMPETENCE • CILJNO VODENJE

Napredne poslovne rešitve za uspešno izvajanje kadrovske strategije in razvoja kadrov



Vodenje podjetij in organizacij, ki temelji na veščinah in kompetencah zaposlenih, izpostavlja pomen strateškega načrtovanja in razvoja kadrov. To vključuje redne **letne razgovore**, spremljanje in ocenjevanje **kompetenc** ter postavljanje in evaluacijo **ciljev** na vseh ravneh organizacije. Kadrovska služba, ki skrbi za iskanje novih kompetentnih sodelavcev, spremljanje napredka zaposlenih in spodbujanje njihove osebne ter strokovne rasti, učinkovito izvaja svoje naloge z uporabo sodobnih informacijskih rešitev. Digitalizacija izvajanja letnih razgovorov, ocenjevanja kompetenc in ciljnega vodenja, optimizira administrativne postopke, izboljšuje varnost in zaščito osebnih podatkov ter podpira izvajanje strategije razvoja kadrov.



Redni letni razgovori

Redni letni razgovori so pomembno orodje za celovit vpogled v uspešnost, motivacijo in kompetence zaposlenih ter za spremljanje doseganja ciljev podjetja. Njihov cilj je zagotoviti pregled nad delom posameznika, uskladiti pričakovanja, načrtovati razvoj kadrov, oblikovati karierne poti in uvesti potrebne izboljšave.

Osnova za razgovor med vodjo in zaposlenim so vnaprej pripravljeni vprašalniki, prilagojeni potrebam obeh strani. Zaposleni izpolni samooceno, medtem ko vodja poda svojo oceno. Razlike med samooceno in oceno vodje služijo kot izhodišče za konstruktiven dialog o dosežkih, pričakovanjih in priložnostih za izboljšave.

Programska rešitev vsebuje različne oblike vprašalnikov: opisni odgovori, kategorije z enim ali več odgovori in tabele z več odgovori. Izpolnjeni vprašalniki omogočajo analizo počutja zaposlenih, oceno timske dinamike in učinkovitosti. Na podlagi odgovorov se oceni delo zaposlenega in realizacija ciljev, nato pa se določijo novi cilji in naloge za prihodnje obdobje. Programska rešitev omogoča tudi zapis dialoga v obliki beležke, ki je dostopna zaposlenemu in vodji kadarkoli tekom leta.



Ciljno vodenje

Ciljno vodenje, ki kot merilo uspešnosti postavlja doseganje rezultatov, učinkovito usmerja zaposlene in omogoča merjenje ter ocenjevanje zastavljenih ciljev na vseh ravneh organizacije. Zaposleni se lažje poistovetijo s cilji organizacije in osebnimi cilji, ki jih morajo doseči, kot pa zgolj z navodili, ki jih morajo upoštevati.

Programska rešitev zajema celoten proces planiranja ciljev, znotraj katerega se opredelijo organizacijska področja in vrednosti. Vodje posameznih organizacijskih enot uskladijo cilje s svojimi nadrejenimi, nato pa določijo cilje za svoje ekipe in sebe. Pri tem imajo zaposleni možnost, da si sami določijo tudi svoje osebne cilje.

Vodje nato v sistemu spremljajo načrtovane aktivnosti in ocenjujejo rezultate dela posameznikov ali skupin (realizacija) glede na poslovne rezultate podjetja. Ocenjevanje ciljev lahko izvaja vodja za zaposlene (ocena vodje) ali zaposleni sam zase (samoocena). Ocenjevanje se lahko izvede v okviru **rednih letnih razgovorov** ali pa ločeno kot samostojni proces. Sledi dialog o vrzeli med cilji in realizacijo ter določitev ciljev za naslednje obdobje.



Kompetence

Upravljanje kompetenc daje podjetjem vpogled nad razvojem kadrov in kakovostjo dela.

Programska rešitev omogoča dosledno, merljivo in ponovljivo vrednotenje izbranih kompetenc – brez subjektivnosti in brez izgubljenih podatkov.

Kaj pridobi podjetje / organizacija?

- Boljšo usklajenost med pričakovanji podjetja in dejanskimi sposobnostmi zaposlenih.
- Jasen vpogled v vrzeli znanj in veščin, ki upočasnjujejo doseganje ciljev.
- Strukturiran in dokazljivo učinkovit razvoj zaposlenih.
- Podporo vodjem pri odločanju o napredovanjih, prerazporeditvah in planiranju kadrov.

Funkcionalnosti modula:

1. Celovit kompetenčni model

Za vsako delovno mesto se natančno opredelijo pričakovane kompetence in raven njihove razvitosti. Podjetja tako vzpostavijo standardizirano podlago za ocenjevanje, razvoj in usposabljanje.

2. Dva načina ocenjevanja kompetenc:

- Samopresoja (180°) – samoocena zaposlenega.
- Ocena vodje (90°) – vodja oceni kompetence zaposlenega.

Oba pristopa omogočata transparenten in primerljiv rezultat.

3. Analiza vrzeli in razvojni načrt

Sistem avtomatsko identificira področja, kjer kompetence odstopajo od pričakovanih standardov. Na tej osnovi je mogoče pripraviti konkretne razvojne cilje ter usposabljanja, ki imajo dejanski učinek.

4. Samostojen proces ali del letnega razgovora

Ocenjevanje se lahko izvede v samostojnem modulu Kompetence ali skupaj z modulom **Redni letni razgovor**, kar omogoča celovit pregled uspešnosti in razvoja posameznika.

Upravljanje kompetenc omogoča zaposlenim, da jasno razumejo svoje prednosti in razvojne potrebe, podjetju pa zagotavlja natančen pregled nad usposobljenostjo kadra – kar pomeni boljše odločitve, hitrejši razvoj ključnih talentov in večjo pripravljenost na prihodnje izzive.

Funkcionalnosti aplikacije KADRIS 4



Prednosti digitalizacije procesa



35

LET IZKUŠENJ

110+

ZAPOSLENIH

100 %

LASTNEGA RAZVOJA
PROGRAMSKE OPREME

100 %

LASTNEGA RAZVOJA
IN PROIZVODNJE
STROJNE OPREME

950+

NAROČNIKOV
oz. IMPLEMENTACIJ

10+

CERTIFIKATOV
IN PARTNERSTEV



ČETRTA POT®

Vaša **POT** za učinkovita digitalna delovna mesta

ČETRTA POT d.o.o.

Planina 3 | 4000 Kranj | Slovenija

T: +386 4 280 66 60

F: +386 4 280 66 18

E: prodaja@cetrtpot.si

www.cetrtpot.com



SAP® Certified
Integration with SAP Applications



ORACLE

Partner

