

VODENJE IN MANAGEMENT KADROV

DOC. DR. VALENTINA FRANCA

VALENTINA.FRANCA@FM-KP.SI

IZVEDBA PREDMETA

- Vaje in predavanja
- Pisni izdelki (30%)
- Pisni izpit (70%)
- Vse informacije v e-učilnici
- Komunikacija prek e-učilnice ali e-mail

VSEBINA PREDMETA

- Motivacija in vodenje
- Vpliv trga dela na načrtovanje kadrov
- Izzivi pridobivanja in izbora kadrov
- Ocenjevanje in nagrajevanje kadrov - med željami in resničnostjo

Veliko sredstev se namenja v izbiro ključnih kadrov.
Po zaposlitvi se z njimi nihče ne ukvarja sistematično
ali se ukvarja neučinkovito.

Zakaj? Posledice?

1) VPLIV TRGA DELA NA NAČRTOVANJE KADROV

- Kaj pomeni načrtovanje kadrov?
- Kakšna je povezanost med poslovno in kadrovske strategije?
- Kaj sploh je *kadrovska strategija* in kdo jo izvaja?
- Kaj je sodobni kadrovski management?
- Kateri so glavni dejavniki vpliva na kadre v organizaciji? Kako jim sledimo?

CILJI KADROVSKE STRATEGIJE

- *Strateška integriranost* (poslovna strategija)
- *Osebna zavzetost* (povezanost z organizacijo)
- *Fleksibilnost* (organizacijska struktura & delo)
- *Kakovost* (izdelkov in storitev \Rightarrow kader)
- *Znanja & kompetence* na ustreznih delovnih mestih
- *Ocenjevanje in nagrajevanje* (motivacija!)
- Kaj pomeni (strateška) dolgoročnost?

PERSONALNI IN KADROVSKI MANAGEMENT

- Razlike & podobnosti - danes & nekoč
- Faze prehoda:
 - preimenovanje “službe”
 - razvoj strateškega HRM (povezava s poslovno strategijo)
 - ovire za razvoj?
- Kdo izvaja kadrovske dejavnosti? (devolucija kadrovske funkcije)
 - vloga vodstva, HRM, zaposlenih

POLOŽAJ KADROVSKEGA MANAGEMENTA DANES

- Kdo so kadrovski managerji?
- Kakšen je njihovo mesto in vpliv v organizaciji?
- Kakšne so naloge kadrovskega managementa?
(=kakšna so naša pričakovanja?)
- Katera so potrebne kompetence in znanja za dobro opravljanje naloge kadrovskega managerja?

KOMPETENCE KADROVSKIH MANAGERJEV (1)

- Sposobnost vključevanja ljudi
- Veščine delovanja v mednarodnem okolju
- Intuitivnost
- Fleksibilnost
- Široka vizija
- Osebnostne značilnosti
- Komunikacijske veščine
- Managerske veščine

KOMPETENCE KADROVSKIH MANAGERJEV (2)

- Usmerjenost v strateški management
- HR manager =
 - agent sprememb
 - funkcionalni strokovnjak
 - zagovornik zaposlenih
- Smiselnost outsourcinga kadrovskih dejavnosti
 - prednosti in slabosti

FEMINIZACIJA KADROVSKEGA MANAGEMENTA

- Opredelitev feminizacije in maskulinizacije
- Je kadrovski management res domena žensk? Je to problem?
- Pozitivni & negativni učinki prevlade enega spola v posameznem poklicu

NAČRTOVANJE KADROV

- Zagotavljanje kadrov
 - ustrezno število (preveč/premalo?)
 - ustrezna znanja in kompetence
 - na pravih delovnih mestih
- Kako to doseči?
 - Enostavno?
 - Kaj vse vpliva na to?

VPLIVI IZ OKOLJA - TRGA DELA (1)

- Demografska spremembe
 - staranje prebivalstva & upad rodnosti
- Struktura trga dela
 - usklajevanje ponudbe in povpraševanja
- Deficitarni in suficitarni poklici
 - opredelitev
 - hitre spremembe (?)

VPLIVI IZ OKOLJA - TRGA DELA (2)

- Pravna ureditev
 - zaposlovanje, nagrajevanje, odpuščanje...
 - kako?
- Raznolikost delovne sile
 - delavci migranti
 - moški - ženske
 - mlajši - starejši
 - različne veroizpovedi
 -

DRUGI VPLIVI

- Organizacijska klima
 - Položaj organizacije
 - “Vzdušje” v organizaciji
- Fluktuacija
 - smiselno preprečevati?
- Absentizem
 - Slovenija ima visoko stopnjo zdravstvenega absentizma. Zakaj?
 - Res notranji (= lasten organizaciji) problem?