

modul: **Vodenje**

usposabljanje: **KAČOVOSTNI PRISTOP K RAZVOJU KADROV V PODJETJU**

Izvajalec: **Mojca Križnar, HILL INTERNATIONAL D.O.O.**

(enodnevna delavnica)



### Izobraževalni cilji

- Udeleženci bodo na delavnici dobili možnost vpogleda v temeljna področja razvoja kadrov.
- Pridobili bodo osnovna znanja s tega področja, imeli bodo možnost oceniti stanje na področju razvoja kadrov v lastnem podjetju ter spoznati in delno preizkusili ključna načela pri razvijanju kompetenc, avtonomnosti in vzpodbujanju motivacije zaposlenih.

### Opredelitev znanj in kompetenc, ki jih bodo slušatelji pridobili

Splošna znanja in kompetence, ki jih bodo razvijali udeleženci:

- Učinkovite komunikacije
- Motivacije zaposlenih
- Vodenja
- Organizacije

Modulsko specifične znanja in kompetence

- Udeleženci vključeni v projekt so med drugim izrazili željo po delavnici na področju razvoja kadrov oz. HRM. Pokazalo se je, da je to področje v lesarskih podjetjih premalo razvito oz. premalo strokovno zastavljeno.
- Konceptualizacija razvoja kadrov
- Pri izvajanju tovrstnih delavnic uporabljamo inovativni in predvsem interaktivni pristop.

Delavnico lahko izvedemo v kolikor je prisotnih **najmanj 8 in največ 16 udeležencev**.

### Vsebina modula in rezultati

| Vsebina modula (po tematskih sklopih)                        | Predvidene vsebine                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Uvod                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Predstavitev namena delavnice ter pričakovanj udeležencev;</li> <li>– Temeljna področja, ki jih pokriva HRM (poudarek na razvoju) in njegova vloga v podjetju danes</li> </ul>                                   |
| Iskanje, upravljanje in razvoj ključnih kadrov               | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Opredelitev ključnih kadrov</li> <li>– Identificiranje in razvoj talentov</li> <li>– Sistem nasledstva</li> <li>– Revizija managementa</li> </ul>                                                                |
| Sistematično upravljanje in razvoj kompetenc ključnih kadrov | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pridobivanje informacij o kompetencah</li> <li>– Določanje ciljnih kompetenc ključnih kadrov</li> <li>– Ugotavljanje dejanskih kompetenc</li> <li>– Program razvoja ciljnih kompetenc ključnih kadrov</li> </ul> |
| Razvoj in utrjevanje pripadnosti in zavzetosti zaposlenih    | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vodenje</li> <li>– Motivacija</li> <li>– Nagrajevanje</li> </ul>                                                                                                                                                 |
| Ciljno vodenje                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>– RLR, coaching</li> </ul>                                                                                                                                                                                         |
| Skrb za kakovostne medosebne odnose in komunikacijo          | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Sodelovanje HRM z vodstvom</li> </ul>                                                                                                                                                                            |

Izobraževanje bo potekalo v enem sklopu 7 učnih ur.

## Reference

**Petra Veber**, višja svetovalka, je dodiplomsko izobrazbo iz psihologije nadgradila z magisterijem z istega področja. Študirala je tudi na specialističnem študiju iz področja sistemske psihoterapije. Po več letnem delu v šolstvu in kasneje na področju klinične psihologije, se je leta 2004 pridružila podjetju HILL International. Svoje strokovno znanje sedaj s pridom uporablja pri delu na področju poslovne psihologije. Aktivna je predvsem na področju izvajanja zahtevnih projektov iz segmenta razvoja kadrov (asesment centri, team development, individualni in skupinski coaching postavitve modela kompetenc za ključne kadre, ugotavljanje in razvoj ciljnih kompetenc ipd.). V zadnjih letih uspešno vodi delavnice s področja kakovostnih medosebnih odnosov, reševanja konfliktnih situacij, dviga zavzetosti zaposlenih, ciljnega vodenja,...). Sodeluje tudi s Fakulteto Sigmunda Freuda v Ljubljani.

### Sodelovanje na strokovnih konferencah:

- GZS; SLOVENSKI POSLOVNI TEDEN – 1. EVROPSKI TEDEN PODJETNŠTVA 2009; maj 2009, Delavnica: Motivacija v krizni situaciji
- NT konferenca; maj 2009, Delavnica: Motivacija tima v kriznih časih
- GZS; september 2009, Usposabljanje za delodajalce, ki so že vložili vloge za subvencioniranje čakanja na delo; Delavnica: Kako motivirati delavce na začasnem čakanju za usposabljanje in izobraževanje

### Priprava strokovnih člankov:

- Manager, November 2008; Kako vodijo, Kaj so pokazali testi
- Manager +; Oktober 2009; Slovenski direktorji so bolj managerji kot voditelji

### Delavnice in projekti v podjetjih:

- Geoplin – usposabljanje vodstva za redne letne razgovore  
Siemens – usposabljanje za mentorstvo; asesment kompetenc in »talent management«  
Legrand – timsko vodenje in motivacija  
Svilanit – niz strateških delavnic za vodstvo družbe (tudi na HR področju)  
Mons – razvoj kakovostnih odnosov (delavnice z vodstvom podjetja)  
Prva Group – asesment kompetenc vodstva in strateška delavnica  
Proeco- razvoj kakovostnih odnosov  
Stevilne delavnice v podjetjih na teme: Kakovostnih medosebnih odnosov, Rednih letnih razgovorov in ciljnega vodenja, Motivacije zaposlenih, Delo z mentorji in mladimi talenti, Team development, Postavitve modela kompetenc, Ugotavljanje kompetenc ključnih kadrov,...