

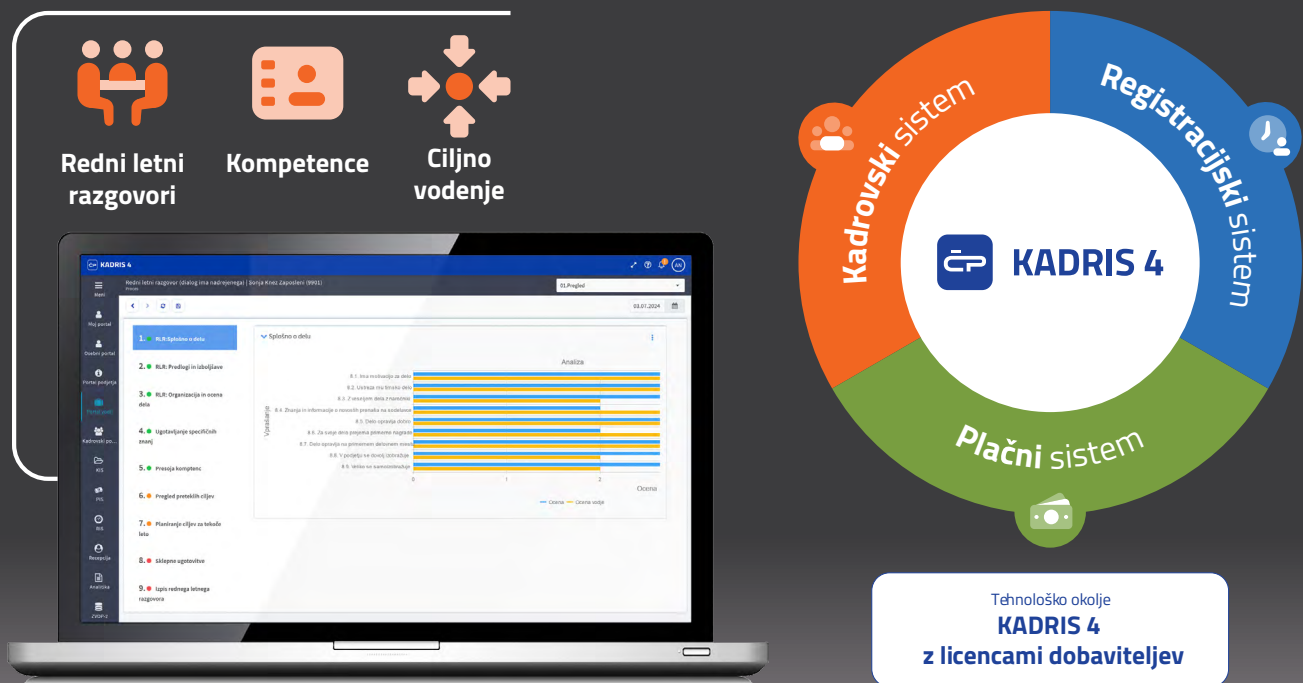


KADRIS 4
KIS



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.



Rešitve zagotavlja
ČETRTRA POT

Rešitve zagotavlja



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 pripravljene 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 vrzelih med cilji in realizacijo ter določitev ciljev za naslednje obdobje.



Kompetence

Presoja kompetenc je ključnega pomena za razvoj zaposlenih in izboljšanje učinkovitosti dela v organizaciji. Sistematično vrednotenje kompetenc, ki zajemajo vedenjske, vodstvene, generične in strokovne spretnosti, omogoča organizaciji, da spremlja trenutno stopnjo usposobljenosti zaposlenih, določa cilje ter pripravlja strategije za njihov nadaljnji razvoj. S tem procesom podjetje zmanjšuje tveganja ob morebitni izgubi ali menjavi ključnih kadrov.

Proces presoje kompetenc vključuje:

- **Določanje kompetenčnega profila:** Za vsako delovno mesto se opredelijo pričakovane kompetence in stopnja njihove razvitosti, kar omogoča prilagojen pristop k presoji in usposabljanju glede na specifične zahteve posameznih vlog.
- **Ocena kompetenc:** Najpogosteje presojo izvaja neposredni vodja, pri čemer ima zaposleni možnost samoocene. Ta proces prikaže razliko med pričakovano in dejansko stopnjo razvitosti kompetenc ter identificira ključna področja za izboljšave.
- **Povratni pogovor o rezultatih:** Vodja in zaposleni se srečata in analizirata rezultate presoje. Med pogovorom določita konkretne korake za izboljšanje kompetenc, ki so manj razvite, in izpostavi področja, kjer so zaposleni že dosegli pričakovano raven ali jo celo presegli.

Presoja kompetenc se lahko izvaja kot samostojen proces ali kot sestavni del rednega letnega razgovora, kar spodbuja boljše sodelovanje med zaposlenimi in vodstvom ter omogoča jasno postavljanje ciljev za prihodnje obdobje.

Celostna presoja kompetenc prinaša vrsto koristi - zaposlenim pomaga bolje razumeti lastne prednosti in področja za izboljšave, podjetju pa nudi strateški vpogled v usposobljenost kadrov in omogoča pravočasn razvoj ključnih veščin in znanj, ki prispevajo k dolgoročnemu uspehu organizacije.

Funkcionalnosti aplikacije KADRIS 4



Prednosti digitalizacije procesa



30+
LET IZKUŠENJ

110+
ZAPOSLENIH

100 %
LASTNEGA RAZVOJA
PROGRAMSKE OPREME

100 %
LASTNEGA RAZVOJA
IN PROIZVODNJE
STROJNE OPREME

950+
NAROČNIKOV
oz. IMPLEMENTACIJ

10+
CERTIFIKATOV
IN PARTNERSTEV



Vaša **POT** za učinkovita digitalna delovna mesta

ČETRTRA POT, d.o.o., KRANJ
Planina 3 | 4000 Kranj | Slovenija
T: +386 4 280 66 60
F: +386 4 280 66 18
E: prodaja@cetrtrapot.si

www.cetrtrapot.com



SAP® Certified
Integration with SAP Applications



ORACLE | Partner



Silver Business Partner
IBM