

Strateški razvoj kadrov

Nina Potočnik

Zreče, 27. 8. 2015



TRENDI



GENERACIJA Z



GENERACIJA Z

- Človekove mentalne sposobnosti naj bi bile na maksimumu med 20 in 30 letom.
- Generacija Z ima specifična znanja.

GENERACIJA Y



GENERACIJA Y

28 %

“Generacija Y so najbolj zanimiva skupina ljudi. Želijo početi svoje stvari, želijo spremeniti svet.”

STAREJŠI ZAPOSLENI



ŽENSKE



ŽENSKE

37 % vs. 60 %

S tem, ko vse več pripadnikov generacije Y prihaja na vodstvena delovna mesta, prihajajo tudi ženske.

MOBILNA TEHNOLOGIJA



MOBILNA TEHNOLGIJA

64 % in 21 %

Mlajši zaposleni, ki so z internetom odraščali, so največja skupina tako imenovanih rekreativnih brskalcev po spletu.

DRUŽABNI MEDIJI



DRUŽABNI MEDIJI

58 %

Družabni mediji postajajo vse pomembnejši vir motiviranja novih kandidatov za zaposlitev.

ZAVZETOST



ZAVZETOST



ZAVZETOST

13 %

Zavzeti so tisti zaposleni, ki so energični, delajo s strastjo in se čutijo povezane s podjetjem.

MOTIVACIJA



ŠTIRJE SKLOPI MOTIVATORJEV

LASTNIŠTVO

SMISEL

POVEZOVANJE

ZAŠČITA



SPOSOBNOSTI IN ZNANJA

? > 50 %

UČENJE



MOOC

4.0000.0000.0000

- EdX
- Khan Academy
- Coursera
- Udemmy

IZZIVI ZA ORGANIZACIJE

ZAVZETOST

KOMPETENCE

VODENJE

MOTIVACIJA

Strategija razvoja



Organizacijska kultura

- Vodje so odgovorni za razvoj organizacijske kulture, ne samo za finančne rezultate.
- Spremembe se začnejo pri top menedžmentu.
- Procedure, politike in sistemi dela morajo biti skladni z želeno kulturo.
- Rezultati morajo biti merljivi in vidni.
- Poslušajte potrebe različnih generacij.
- Poenostavite delovno okolje.

Strategija razvoja



Razvoj vodij

- Razvoj vodij se začne na vrhu.
- Poiščite odgovor na vprašanje: “Vodenje za kaj?”
- V program vključite vodje na vseh nivojih.
- Razvoj talentov naj bo ena od prioritet.
- Spodbujajte timsko delo.
- Sistemi naj bodo enostavni.
- Razmišljajte široko – brez omejitev.

Strategija razvoja



Upravljanje znanja

- Na novo zasnovati sistem učenja: ustvariti okolje, ki pritegne ljudi k učenju.
- Ocenite sedanje priložnosti za učenje.
- Predpišite tehnologijo in oblikuje time za razmišljanje.
- Na novo oblikujte način merjenja učinkov.
- Dvignite ugled tistega, ki se ukvarja z razvojem znanja.

Strategija razvoja



Spremljanje napredka

- Zaposleni z visokim potencialom želijo konstantne povratne informacije.
- Bolje vsebinsko kot številčno.
- Usmerite se na pozitivno, ne negativno.
- Uporabite sodobno tehnologijo.
- Zmanjša se naj povezava med dajanjem povratne informacije in kompenzacijami.
- Usmerite se na tim, ne na posameznika.
- Omogočite linijskim vodjem samostojnost.