

ZAKLJUČNO DELO

PREDSTAVITEV V
KADROVSKEM ODDELKU

UVOD

- Za za zaključno delo sem izbrala predstavitev kadrovskega oddelka. Za to delo sem se odločila ker me kadrovski oddelek veseli in sem se z njim hotela bolje seznaniti.
- V zaključnem delu sem predstavila naloge kadrovskega oddelka, ugotavljanje potreb po zaposlenih, opis delovnega mesta, izbor zaposlenih, humanizacijo delovnega mesta in analizo anketnega vprašalnika o zadovoljstvu zaposlenih na delovnem mestu.

NALOGE KADROVSKEGA ODDELKA

- Pridobivanje zaposlenih
- Strokovni razvoj zaposlenih in izpopolnjevanje
- Oblikovanje politike plač in motiviranje, ocenjevanje zaposlenih in plačilo za delo
- Oblikovanje in organizacija delovnih mest s pravnega in organizacijskega vidika
- Komuniciranje z zaposlenimi
- Odpuščanje z dela



UGOTAVLJANJE POTREB PO ZAPOSLENIH

Pri načrtovanju potreb po delavcih moramo upoštevati naslednje dejavnike:

- Koliko zaposlenih potrebujemo
- Kakšne kvalifikacije morajo imeti zaposleni
- Kdaj bomo potrebovali nove zaposlene

Pri načrtovanju zaposlovanja moramo upoštevati:

- Kratkoročna in srednjeročna nihanja
- Dolgoročne potrebe po delavcih



OPIS DELOVNEGA MESTA

Da bi lahko s kakovostnega vidika načrtovali potrebe po delavcih, so potrebni naslednji podatki:

- Šolska izobrazba
- Posebna znanja in veščine
- Praksa
- Odgovornost
- Samostojnost pri delu
- Telesna obremenitev
- Vpliv okolja



IZBOR ZAPOSLENIH

Pri izbiri novih zaposlenih imamo na voljo več postopkov:

- Presoja prijave
- Pogovor s kandidatom (intervju)
- Test
- Preizkus znanja in sposobnosti kandidata
- Mnenje grafologa

PRAVNI VIDIKI

- Prijava potrebe po delavcu
- Zdravstveni pregled delavca
- Pokojninsko, invalidsko in zdravstveno zavarovanje
- Pogodba o zaposlitvi
- Evidenca zaposlenih



DOPISOVANJE PRI ISKANJU NOVIH DELAVCEV

Oglas za zaposlitve

Izbiramo lahko med:

- Malim oglasom in kvalificiranim oglasom

Pisna prijava kandidata za zaposlitev

Pri oblikovanju prošnje za sprejem v službo moramo upoštevati:

- Prijava je vizitka prosilca, zato je zelo pomembna njena zunanja oblika
- Obširnejši podatki o šolanju, o dosedanjih izkušnjah itd. spadajo v prilogo. V prijavi le na kratko, vendar poudarjeno opišemo sposobnosti in izkušnje.
- Nosilec mora navesti tehten razlog za svojo odpoved oziroma željo po zamenjavi delovnega mesta, ne glede na to ali je odpoved že dana.
- Če prosilec ne izpolnjuje vseh zahtev, navedenih v oglasu, mora poudariti svoje druge prednosti.

RAZVOJ ZAPOSLENIH

Cilj razvoja zaposlenih je pozitivna sprememba pri kvalifikacijah in/ali uspešnosti zaposlenih z usposabljanjem, načrtovanjem kariere in organizacijo dela. Razvoj zaposlenih vpliva tudi na boljšo kvalifikacijo in uspešnost zaposlenih.

- Vplivni dejavniki v razvoju zaposlenih
- Cilj razvoja zaposlenih
- Sistem razvoj zaposlenih



OCENJEVANJE ZAPOSLENIH

- Ocenjevanje zaposlenih obsega vse ukrepe, ki omogočajo merjenje osebnih lastnosti, delovne uspešnosti pa tudi obnašanja in socialnega vedenja zaposlenih in njihovih nadrejenih.
- Da bi zaposlene pravilno ocenjevali, moramo v podjetju uvesti sistematični proces ocenjevanja. Tako lahko dobimo zanesljive in po možnosti objektivne ocene o uspešnosti in vedenju zaposlenih.
V številnih podjetjih je ta proces tesno povezan z zasnovo vodenja na podlagi postavljenih ciljev

HUMANIZACIJA DELOVNEGA MESTA

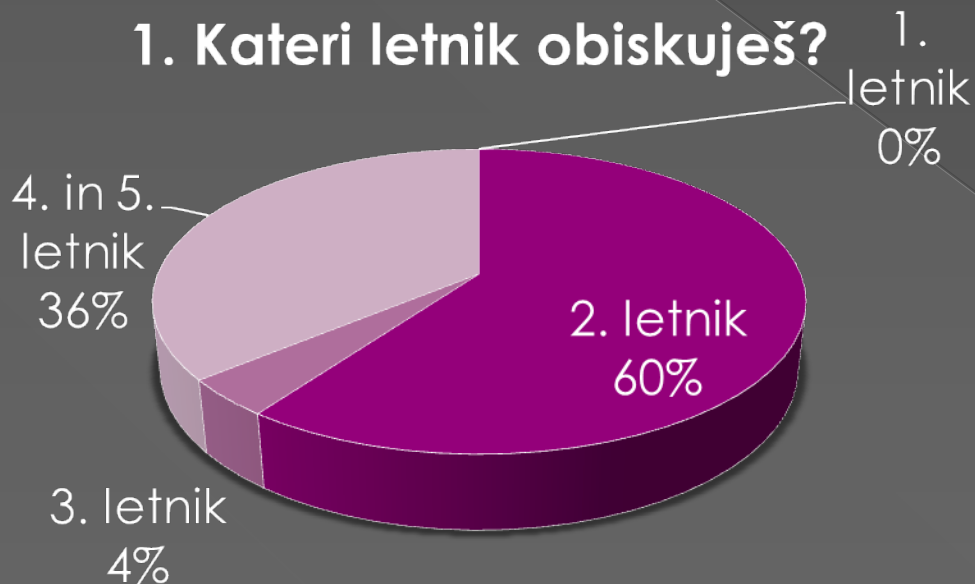
Delovno mesto je prostor, kjer človek preživi velik del svojega življenja. Zato mora ustrezati njegovim potrebam.

- Delovne razmere
- Urejanje dela
- Zdravo delovno okolje
- Svetloba
- Barve
- Sevanje
- Hrup in tresenje
- Mikroklimatski pogoji



REZULTATI ANKETE

Namen moje ankete je bil, izvedeti čim več o nadaljnem šolanju in zaposlitvi učencev. Anketirala sem 25 učencev na ekonomski usmeritvi.

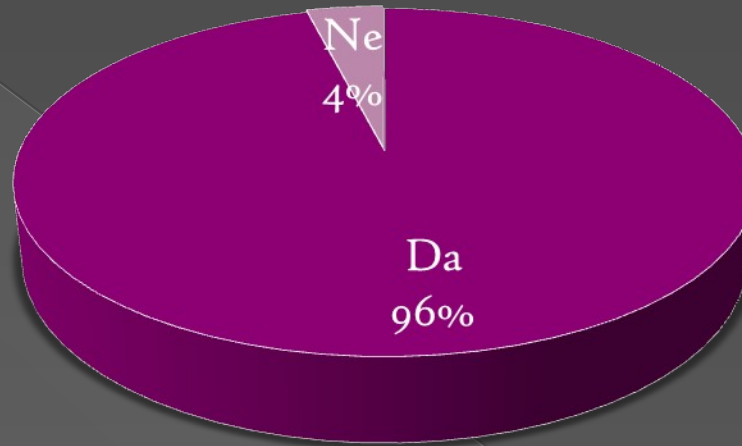


2.Spol



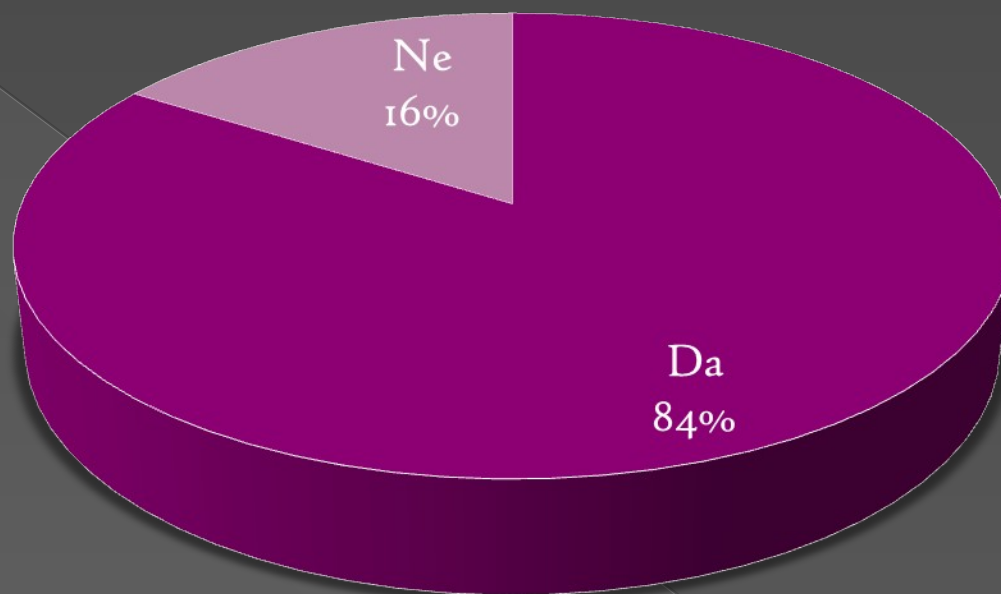
Iz odgovorov je razvidno, da je bilo vprašanih več ženskega kot moškega spola.

3. Ali misliš, da je izobrazba pomembna?



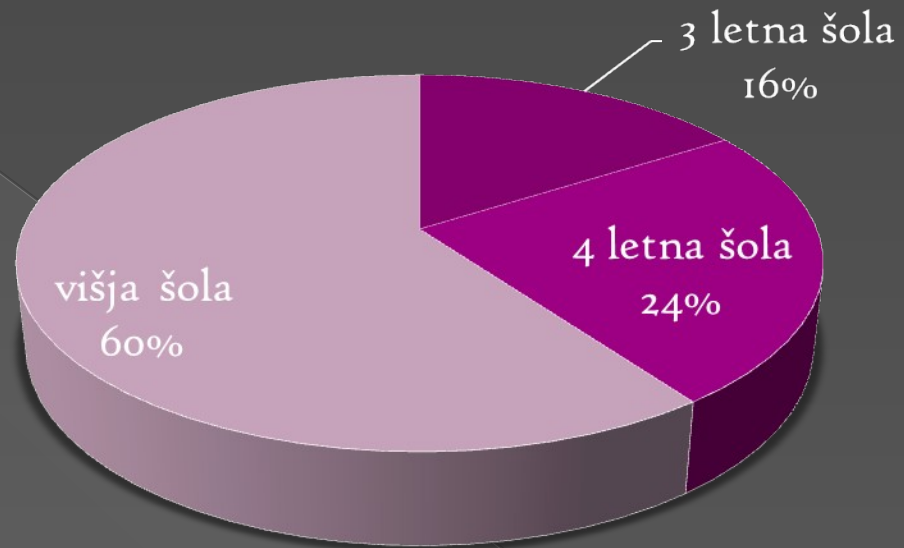
Iz odgovorov je razvidno, da je za vprašane izobrazba pomembna.

4. Ali meniš, da izobrazba vpliva na plačo?



Iz odgovorov je razvidno, da 84% vprašanih meni ,da izobrazba vpliva na plačo.

5. Kakšno stopnjo izobrazbe nameravaš doseči?

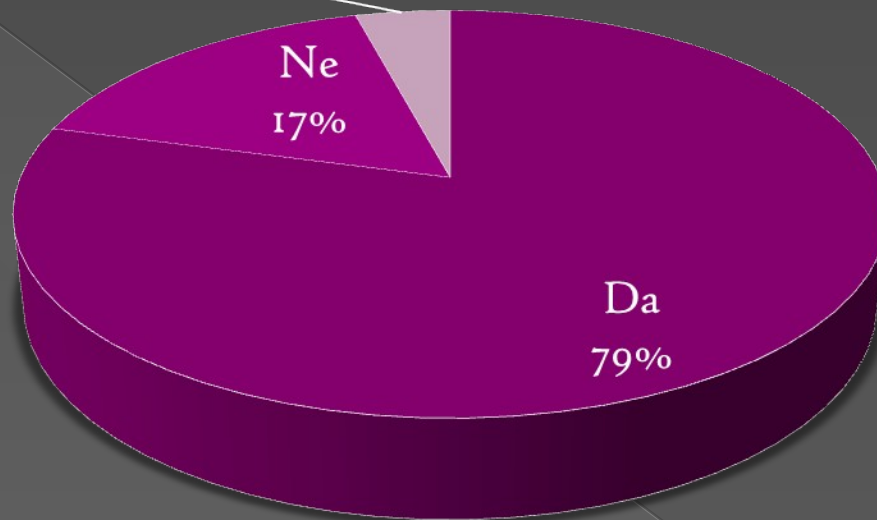


Iz odgovorov je razvidno, da 60% vprašanih namerava doseči višjo stopnjo izobrazbe.

Da samo
počitniško

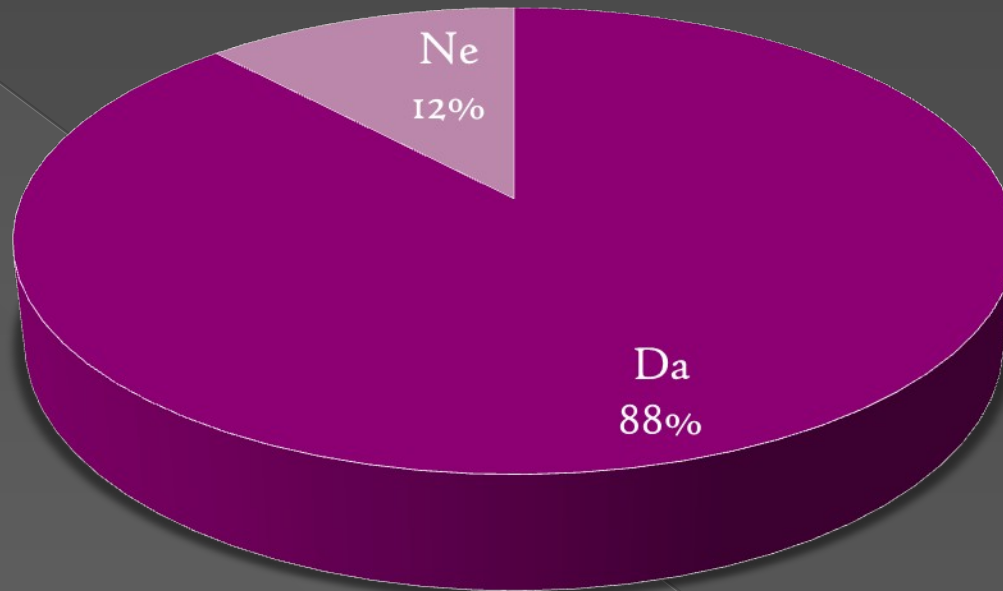
4%

6. Ali si že kdaj iskal delo?



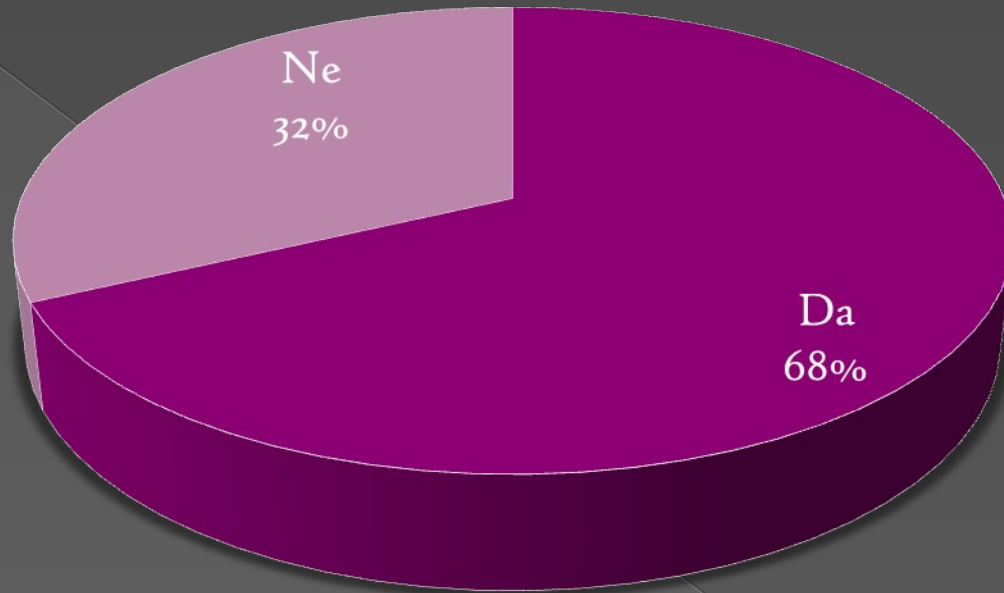
Iz odgovorov je razvidno, da je 79% vprašanih že iskalo delo.

7. Ali meniš, da so v tujini boljši delovni pogoji?



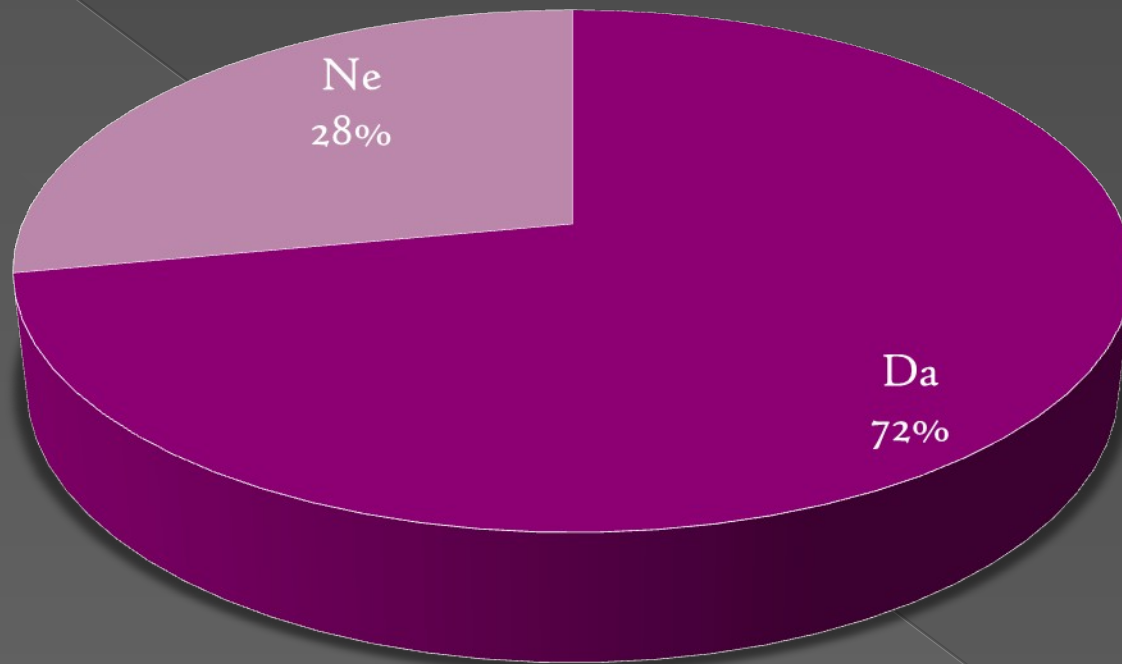
Iz odgovorov je razvidno, da 88% vprašanih meni da so v tujini boljši delovni pogoji

8. Ali si se pripravljen dodatno izobraževati?



Iz odgovorov je razvidno, da se je 86% vprašanih pripravljeno še dodatno izobraževati.

9. Ali imaš voziški izpit?



72% mojih vprašancev ima že voziški izpit.

ZAKLJUČEK

Upam da vam je bila moja predstavitev kadrovskega oddelka všeč in da ste si kakšno dobro informacijo tudi zapomnili. Jaz sem ob delu uživala, saj se mi je tema zdela osebno zelo zanimiva.

