# **7 NAČRTOVANJE LJUDI ZA DELO**

**1.) Zakaj je težko voditi politiko zaposlovanja? (Različni interesi)**

Politiko zaposlovanja je težko voditi zaradi različnih interesov, ki pa so:

* INTERESI DELODAJALCEV
* INTERESI DELOJEMALCEV
* DRUŽBENI INTERESI

**2.) Navedite naloge kadrovske službe!**

Naloge kadrovske službe so:

* pridobivanje zaposlenih
* strokovni razvoj zaposlenih in izpopolnjevanje
* oblikovanje politike plač in motiviranje
* oblikovanje in organizacija delovnih mest
* komuniciranje z zaposlenimi
* odpuščanje z dela

**3.) Katere vrste potreb upoštevamo pri načrtovanju delavcev?**

Prinačrtovanju delavcev upoštevamo naslednje vrste potreb:

* količinsko (številčno) potrebo po delavcih

- kakovostno potrebo

* časovno razporeditev potreb

**4.) Kaj moramo upoštevati pri načrtovanju zaposlovanja?**

Pri načrtovanju zaposlovanja moramo upoštevati:

* KRATKOROČNA IN SREDNJEROČNA NIHANJA
* DOLGOROČNE POTREBE PO SODELAVCIH

**5.) Kakšne možnosti za pridobitev novih sodelavcev poznate? Opišite jih!**

Poznamo:

1. Notranje (intrno) iskanje – notranji trg dela

* dolgoročno (razvoj zaposlenih, strokovno usposabljanje)
* kratkoročno (napredovanje, premeščanje)

1. Zunanje (eksterno) iskanje na trgu dela - zunanji trg dela

* Oglasi v dnevnem časopisu
* Na zavodu za zaposlovanje
* S posredovanjem delavcev v podjetju
* Obvestila na oglasni deski v podjetju

**6.) Kako lahko presodimo primernost novega sodelavca?**

Najprej izberemo koga bomo povabili na razgovor. Dokumente k prijavi ocenimao po naslednjih kriterijih:

* formalni vidik (dokumenti ki jih priliožimo)
* popolnost dokumentov (nepopolni dokumenti so znak malomarnosti)
* vsebina dokumentov (informacijska podlaga)

Nato sledi: - pogovor s kandidatom (posamično, za okroglo mizo, skupinski pogovor) - opravimo test sposobnosti - kandidat mora priložiti življenjepis, ki mora biti napisan prostoročno - zaprosimo za mnenje grafologa

**7.) Katere obveznosti delojemalca poznate?**

Poznamo:

1. osebno izvajanje dela
2. zvestoba:

* upoštevanje interesov delodajalca
* prepovedano je konkurenčno delovanje
* molčečnost
* ni dovoljeno sprejemanje daril od tretjih oseb

**8.) Katere so obveznosti delodajalca?**

Obveznosti delodajalca so:

1. plačilo za opravljeno delo
2. socialno varstvo in enako obravnavanje
3. zaščita delojemalcev:

* tehnično varstvo
* varstvo glede delovnega časa
* varstvo posebnih skupin

**9.) Vrste motivacije!**

Vrste motivacije so:

* notranja (častihlepnost, samopotrjevanje)
* zunanja (napredovanje, višja plača)

**10.) Maslowova teorija motivacije!**

# -ali hierarhija potreb. Kamor spadajo:

- fiziološke potrebe

- potreba po varnosti

- socialne potrebe

- spoštovanje

- potreba po osebnem razvoju

**11.) Herzbergova teorija motivacije!**

-ali teorija o dveh dejavnikih:

1. MOTIVATORJI- vplivajo na zadovoljstvo, neposredno so povezani s poslovno dejavnostjo zaposlenih (doseženi rezultat, priznanje, odgovornost, napredovanje…)
2. HIGIENIKI- povzročajo nezadovoljstvo, so posredno povezani z dejavnostjo v podjetju (plača, delovni pogoji, varnost delovnega mesta, status in ugled, stil vodenja, poslovna politika)

**12.) Mc Clellandova teorija motivacije!**

Opredelil je tri ključne potrebe oz. motive:

* motiv uspešnosti
* motiv pripadnosti
* motiv moči

**13.) Mc Gregorjeva teorija!**

-izhaja iz predpostavke, da obstajata dve nasprotujoči si človeški značilnosti (optimistična in pesimistična), ki različno vplivata na vedenje in motiviranje.

Temeljna izhodišča teorije X in Y:

Teorija X:

-Človek ima prirojen odpor do dela in se mu poskuša izogniti, kolikor je to mogoče. Zato moramo ljudi kontrolirati, voditi in z grožnjami, da bodo kaznovani, prispevati k ciljem organizacije.

-Glavne človekove lastnosti:

* želi si, da ga vodijo
* poskuša se izogniti odgovornostim
* ni izrazito častihlepen
* želi si predvsem varnost

Teorija Y:

-Delo je za človeka pomemben vir zadovoljstva.Kadar se zaposleni identificira s cilji organizacije, ni potrebna zunanja kontrola, saj bo razvil samokontrolo in lastno iniciativo.

-Najpomembnejši delovni izzivi so zadovoljitev potreb po spoštovanju in osebnem razvoju.

-Človek išče pri ustreznem navodilu za delo lastno odgovornost.

-Domiselnost in ustvarjalnost sta zdaleč najbolj razširjeni lastnosti delovnih ljudi, vendar jih v industrijskih podjetjih komajda aktivirajo.

**14.) Navedite cilje ocenjevanja zaposlenih!**

Cilji ocenjevanja zaposlenih so:

* diferenciranje prejemkov in plač
* razvoj zaposlenih
* izbira med zaposlenimi
* svetovanje zaposlenim
* pospeševanje komuniciranja

**15.) Kaj pomeni ciljno usmerjen proces ocenjevanja zaposlenih?**

Pomeni:

1. Usklajevanje standardov uspešnosti
2. Skupno določanje merljivih ciljev
3. Merjenje uspešnosti
4. Primerjava uspešnosti
5. Ocena rezultatov
6. Posledice

**16.) Katere metode ocenjevanja zaposlenih poznate!**

**Poznamo:**

* ZBIRNO METODO
* ANALITIČNO METODO

**17.) Navedite instrumente za ocenjevanje zaposlenih!**

Instrumenti za ocenjevanje zaposlenih so:

1. OCENJEVALNI LIST
2. POGOVOR O OCENI

**18.) Katere napake se lahko pojavljajo pri ocenjevanju zaposlenih!**

Pojavijo se lahko naslednje napake:

1. POPAČENOST PRI ZAZNAVANJU
2. UPORABA MERIL
3. NAMERNA IZKRIVLJANJA
4. DRUGI DEJAVNIKI POPAČENJA PRESOJE

**19.) Kareri dejavniki vplivajo na razvoj zaposlenih?**

Na razvoj zaposlenih vplivajo:

1. VPLIVNI DEJAVNIKI V RAZVOJU ZAPOSLENIH
2. CILJI RAZVOJA ZAPOSLENIH

**20.) Kateri so cilji razvoja zaposlenih?**

Cilji razvoja zaposlenih so:

* posamezni cilji zaposlenih
* cilji podjetja kot institucije
* družbeni cilji

**21.) Opišite sistem razvoja zaposlenih?**

1. UGOTAVLJANJE RAZVOJNIH POTREB ZAPOSLENIH
2. DELNA PODROČJA RAZVOJA ZAPOSLENIH
3. METODE
4. KONTROLA USPEŠNOSTI

**22.) Kaj pomeni proučevanje dela?**

Proučevanje zajema postopke, ki omogočajo:

* racionalno oblikovanje dela
* določanje norm s pomočjoproučevanja dela
* vrednotenje dela s proučevanjem vrednosti dela

**23.) Kaj pomeni vrednotenje dela?**

Pomeni razčlenjevanje plačila za opravljeno delo po težavnostnih stopnjah-ŽENEVSKA SHEMA

**24.) Katera pravila upoštevamo pri dodeljevanju plačila za delo?**

Upoštevamo:

1. PLAČA MORA BITI PRIMERNA ZAHTEVNOSTI DELA
2. PLAČA MORA BITI USTREZNA DELOVNI USPEŠNOSTI
3. PLAČA MORA BITI SOCIALNO PRAVIČNA
4. PLAČA MORA BITI TRŽNO PRIMERNA
5. PLAČA MORA BITI USTREZNA KVALIFIKACIJI

**25.) Kakšne vrste plačila poznate?**

Poznamo:

1. Plačilo po času
2. Plačilo po učinku
3. Skupinsko plačilo po učinku
4. Premijsko plačilo
5. Druge oblike plačila

**26.) Kako je sestavljen programirani čas in kje ga določimo?**

Programirani čas je sestavljen iz:

-časa priprave in časa izvedbe

**27.) Kakšna je lahko udeležba pri uspehu podjetja?**

1. UDELEŽBA, POVEZANA S UČINKOVITOSTJO
2. UDELEŽBA, POVEZANA Z DONOSOM
3. UDELEŽBA PRI DOBIČKU

**28.) Kako dosežemo humaniziranje delovnega mesta?**

Dosežemo z:

1. SREDSTVA PODJETJA ZA SOCIALNE NAMENE
2. BOLJŠI DELOVNI POGOJI
3. BOLJŠA UREDITEV DELA

**29.) Navedite postopke za urejanje dela!**

**Postopki za urejanje dela so:**

1. ŠIRITEV DELOVNEGA PODROČJA
2. POVEČANJE OBSEGA ODGOVORNOSTI
3. REDNA MENJAVA DELOVNEGA MESTA
4. DELNO SAMOSTOJNE DELOVNE SKUPINE