



HR radi
Otključajte ljudske potencijale!

Medijski pokrovitelj:

Poslovni dnevnik

Opisati radno mjesto... Kompetencije za pojedinu poziciju?

Muče li vas nedoumice, razjasnite ih na radionici:

Analiza radnog mjesta i profiliranje kompetencija

Hotel „Westin“, Zagreb, 26. i 27. rujna 2016., ponedjeljak i utorak

Kako napraviti novu ili poboljšati staru sistematizaciju radnih mesta?

Radionicu vodi HR ekspertica s petnaest godina iskustva u vodećim hrvatskim i međunarodnim tvrtkama (Agrokor, Podravka, Mars, OECD, World Bank i dr.)*

Zašto se prijaviti na radionicu?

Polaznici na seminaru dobivaju:

- **znanja** od strane stručnjaka - praktičara u provođenju analize radnih mesta u različitim organizacijskim okruženjima i branšama
- gotove **elektronske obrasce** za provođenje analize radnih mesta u praksi na petnaest stranica
- **praktični vodič** za provođenje analize radnih mesta u praksi na dvadeset stranica
- **Power Point prezentaciju** sa seminara
- odgovore na pitanja i **razjašnjavanje nedoumica** o problemu
- **diplomu** o pohađanju seminara

Zašto je važna sistematizacija radnih mesta?

Sistematizacija radnih mesta je iznimno važan organizacijski dokument koji se koristi u cijelokupnom radnom ciklusu zaposlenika: od zapošljavanja (selekcija), uvođenja u posao (edukacija), procjene radnog učinka pa do odlaska iz tvrtke (otkazi, radni sporovi).

Unatoč njenoj jedinstvenoj HR primjeni rijetke su tvrtke u kojima je ona kvalitetno pripremljena.

Zaboravite na izgovore vezane uz stare sistematizacije tipa:

„to je jednostavnije“, „preuzeli smo to od druge tvrtke“, „to je tako već 10 godina“, „nemamo HR stručnjaka u tvrtki“, „naš HR stručnjak to ne zna raditi“...

Riješite paradoks, bez obzira da li je nastao kao posljedica neznanja, nedostatka vremena ili know-how principa i

saznajte samo kod nas: **KAKO KVALITETNO PRIPREMITI, PROVESTI I REVIDIRATI ANALIZU RADNIH MJESTA U TVRTKI?**

Što ćete naučiti na radionici?

1. dan ANALIZA RADNIH MJESTA

- važnost kvalitetne analize radnih mesta
- kako se provodi kvalitetna analiza radnih mesta?
- koje su najčešće metode koje se pritom koriste?
- kako izraditi plan za provođenje analize radnih mesta u tvrtki?
- što treba sadržavati sažetak posla, a što detaljan opis posla na pojedinom radnom mjestu?

2. dan PROFILIRANJE KOMPETENCIJA

- što je profil kompetencija?
- zašto je važan?
- od čega se sastoji?
- koji su najčešće korišteni modeli kompetencija?
- prednosti generičkih u odnosu na modele „krojene“ po mjeri
- profil kompetencija za rukovodeća i nerukovodeća radna mjesta
- kako povezati analizu radnog mesta s profilom kompetencija?

Iz programa seminara:

Primjer 1: dio upitnika za analizu radnih mesta (isječak dokumenta od petnaest stranica)

Br.	REDOVNE AKTIVNOSTI	Količina vremena (minuti) (ko koliko aktivnosti upravlja jedan dnevno, tjedno, mesečno)	Detaljni opis aktivnosti		
			dnevno	tedano	mesečno
1					

Primjer 2: dio analize radnih mesta za radno mjesto voditelj ljudskih potencijala (isječak dokumenta)

SAZETAK POSLA		Detaljni opis aktivnosti	
Odgovoran je za razvoj, dizajniranje i implementaciju strateških ciljeva i smjernica funkcije ljudskih resursa s ciljem unaprjeđivanja individualne i organizacijske učinkovitosti, a u skladu s godišnjim planom i budžetom.		Zadatak za predstavljanje i implementaciju utvrđene strategije razvoja ljudskih resursa s naglaskom na postizanje HR projekata i ciljeva.	
Raspolaže sredstvima i vremenom za kreiranje godišnjeg plana na razini ljudskih resursa, uključujući godišnji plan edukacije, HR projekti i razvojne strategije u skladu s ciljevima HR te razvojnim prioritetima tvrtke.		Sudjeluje u kreiranju godišnjeg plana na razini ljudskih resursa, uključujući godišnji plan edukacije, HR projekti i razvojne strategije u skladu s ciljevima HR te razvojnim prioritetima tvrtke.	
1 RAZBRAĐIVA STRATEGIJE		2 PLANIRANJE	

Primjer 3: usporedba generičkih i modela kompetencija „krojenih“ po mjeri organizacije (isječak dokumenta)

Prednosti generičkih modela kompetencija	Prednosti modela kompetencija «krojenih» po mjeri
<ul style="list-style-type: none">• obično su sveobuhvatni• štete vrijeme i novac jer se ne primjenjuje analiza radnih mesta	<ul style="list-style-type: none">• služe se jezikom organizacije• potiču vlasništvo nad modelom

Primjer 4: dio analize kompetencija za radno mjesto brand managera (isječak dokumenta)

MONITORING PREZENTACIJSKE AKTIVNOSTI Interna komunikacija	Ljubomir Paučić (članak) Obravnost (članak)	Dobro raspoloženje prezentacije, vrlo dobro i poštovanje tehnika i sredstava prezentacije (PowerPoint, dr.)
		Dobitno i učinkovito komuniciranje s internim i vanjskim strateškim

Osnovne karakteristike seminaru:

25% popusta fizičkim osobama na redovnu cijenu seminara

***popusti i akcije se međusobno ne zbrajaju**

Za prijavu na seminar, molim vas pošaljite ime i prezime polaznika te naziv tvrtke i OIB s kontakt podacima (adresa tvrtke, e-mail adresu i kontakt telefon) na mail seminari@hrradi.com. Nakon prijave, šaljemo vam predračun za plaćanje kotizacije, a potvrdu o uplati pošaljite mailom najkasnije do 23. rujna 2016. Račun izdajemo po završetku seminara.

Maksimalni broj polaznika seminara je 20, a seminar se popunjava prema redoslijedu dostavljanja potvrda o uplati. Prema interesu sastavljamo novu grupu s novim datumom održavanja seminaru.

U slučaju nemogućnosti dolaska na seminar, rezervirajte svoje mjesto na nekom od naših budućih seminara. Mogućnost otakzivanja i povrata kotizacije najkasnije tri dana prije seminaru.

Plan seminara

1. dan ANALIZA RADNIH MJESTA

- važnost kvalitetne analize radnih mesta
- kako se provodi kvalitetna analiza radnih mesta?
- koje su najčešće metode koje se pritom koriste?
- kako izraditi plan za provođenje analize radnih mesta u tvrtki?
- što treba sadržavati sažetak posla, a što detaljan opis posla na pojedinom radnom mjestu?

2. dan PROFILIRANJE KOMPETENCIJA

- što je profil kompetencija?
- zašto je važan?
- od čega se sastoji?
- koji su najčešće korišteni modeli kompetencija?
- prednosti generičkih u odnosu na modele „krojene“ po mjeri
- profil kompetencija za rukovodeća i nerukovodeća radna mjesta
- kako povezati analizu radnog mesta s profilom kompetencija?

Iz programa seminara:

Primjer 1: dio upitnika za analizu radnih mesta (isječak dokumenta od petnaest stranica)

Br.	REDOVNE AKTIVNOSTI	Količina vremena (minuti) (ko koliko aktivnosti upravlja jedan dnevno, tjedno, mesečno)	Detaljni opis aktivnosti		
			dnevno	tedano	mesečno
1					

Primjer 2: dio analize radnih mesta za radno mjesto voditelj ljudskih potencijala (isječak dokumenta)

SAZETAK POSLA		Detaljni opis aktivnosti	
Odgovoran je za razvoj, dizajniranje i implementaciju strateških ciljeva i smjernica funkcije ljudskih resursa s ciljem unaprjeđivanja individualne i organizacijske učinkovitosti, a u skladu s godišnjim planom i budžetom.		Zadatak za predstavljanje i implementaciju utvrđene strategije razvoja ljudskih resursa s naglaskom na postizanje HR projekata i ciljeva.	
Raspolaže sredstvima i vremenom za kreiranje godišnjeg plana na razini ljudskih resursa, uključujući godišnji plan edukacije, HR projekti i razvojne strategije u skladu s ciljevima HR te razvojnim prioritetima tvrtke.		Sudjeluje u kreiranju godišnjeg plana na razini ljudskih resursa, uključujući godišnji plan edukacije, HR projekti i razvojne strategije u skladu s ciljevima HR te razvojnim prioritetima tvrtke.	
1 RAZBRAĐIVA STRATEGIJE		2 PLANIRANJE	

Primjer 3: usporedba generičkih i modela kompetencija „krojenih“ po mjeri organizacije (isječak dokumenta)

Prednosti generičkih modela kompetencija	Prednosti modela kompetencija «krojenih» po mjeri
<ul style="list-style-type: none">• obično su sveobuhvatni• štete vrijeme i novac jer se ne primjenjuje analiza radnih mesta	<ul style="list-style-type: none">• služe se jezikom organizacije• potiču vlasništvo nad modelom

Primjer 4: dio analize kompetencija za radno mjesto brand managera (isječak dokumenta)

MONITORING PREZENTACIJSKE AKTIVNOSTI Interna komunikacija	Ljubomir Paučić (članak) Obravnost (članak)	Dobro raspoloženje prezentacije, vrlo dobro i poštovanje tehnika i sredstava prezentacije (PowerPoint, dr.)
		Dobitno i učinkovito komuniciranje s internim i vanjskim strateškim

Osnovne karakteristike seminaru:

25% popusta fizičkim osobama na redovnu cijenu seminara

***popusti i akcije se međusobno ne zbrajaju**

Za prijavu na seminar, molim vas pošaljite ime i prezime polaznika te naziv tvrtke i OIB s kontakt podacima (adresa tvrtke, e-mail adresu i kontakt telefon) na mail seminari@hrradi.com. Nakon prijave, šaljemo vam predračun za plaćanje kotizacije, a potvrdu o up