





## Redni letni razgovori

Bistvo rednih letnih razgovorov je pridobivanje informacij od zaposlenih, ki omogočajo celovit pregled nad uspešnostjo, motivacijo, kompetencami in doseganjem ciljev podjetja. To služi kot osnova za ocenjevanje delovne uspešnosti, načrtovanje razvoja kadrov, uskladitev pričakovanj, oblikovanje karierni poti ter uvajanje izboljšav.

Programska rešitev v obliki različnih **vprašalnikov** (besedilo ali opisni odgovor, kategorije – en ali več odgovorov, tabele – več odgovorov) omogoča strukturiran pogovor o preteklem delu zaposlenega, pridobivanje povratne informacije o delu, analizo počutja in timske dinamike. Ocena dela zaposlenega, realizacije ciljev in nalog ter skupna ocena uspešnosti zaposlenega omogočajo določitev ciljev in nalog za naprej.



## Kompetence

Presoja kompetenc izboljša učinkovitost zaposlenih, spodbuja njihov potencial ter zmanjšuje tveganja ob menjavi ali izgubi ključnih talentov. Ta proces lahko poteka znotraj rednih letnih razgovorov ali pa ločeno kot samostojen proces. Prednost ugotavljanja kompetenc v okviru letnega razgovora je v tem, da omogoča zaposlenim, da sami ovrednotijo svojo usposobljenost in se o tem pogovorijo s svojim vodjem, kar pri presoji vodje ni mogoče.

S pomočjo programske rešitve se lahko postavi kompetenčni profil in zahtevane stopnje razvitosti za delovna mesta znotraj posamezne organizacijske enote. Različne oblike presoje kompetenc prikažejo razlike med pričakovano in doseženo stopnjo razvitosti. Organizacija lahko vzpostavi kompetenčni model z ali brez značilnih vedenjskih indikatorjev. Po izvedbi presoje sledi ocena in dialog oz. razgovor z zaposlenimi.



## Ciljno vodenje

Ciljno vodenje, ki kot merilo uspešnosti postavlja doseganje rezultatov, učinkovito spodbuja razvoj kadrov. Zaposleni se lažje poistovetijo s cilji organizacije in osebnimi ciljem, ki ga morajo doseči, kot pa zgolj z navodili, ki jih morajo upoštevati. Za uspešno vpeljavo ciljnega vodenja je ključna vključitev oddelčnih vodij že v fazi priprave ciljev v sodelovanju s kadrovske službo in najvišjim vodstvom.

Programska rešitev omogoča načrtovanje ciljev in aktivnosti za njihovo uresničevanje, ki se izpeljejo iz vodstva in so usklajeni s ključnimi cilji organizacije. Nadalje se določijo cilji organizacijskih enot na najvišjem nivoju, ki jih uskladijo vodje s svojimi nadrejenimi, nato sledijo

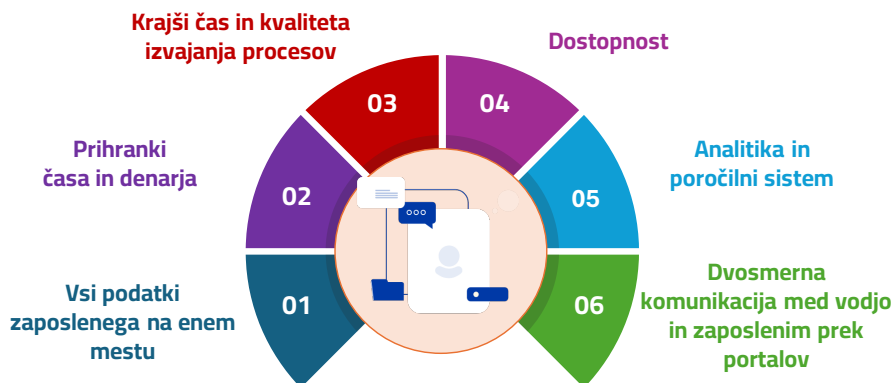
osebni cilji vodij organizacijskih enot in osebni cilji podrejenih. Postopek se nadaljuje na enak način na vseh ravneh organizacije, pri čemer vsak zaposleni uskladi svoje cilje z letnimi in večletnimi cilji organizacije.

Pri opredeljevanju ciljev je ključen dialog med nadrejenim in podrejenim, ki odpravi dvome glede zastavljenih ciljev. Vodje nato v sistemu spremljajo načrtovane aktivnosti in ocenjujejo rezultate dela posameznika ali skupine glede na poslovne rezultate podjetja. Ocenjevanje ciljev se izvaja v sklopu letnega razgovora ali kot ločen proces, ko se oceni pretekle cilje in določi cilje za naslednje obdobje.

## 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](http://www.cetrtrapot.com)



SAP® Certified  
Integration with SAP Applications



ORACLE | Partner



Silver Business Partner  
IBM