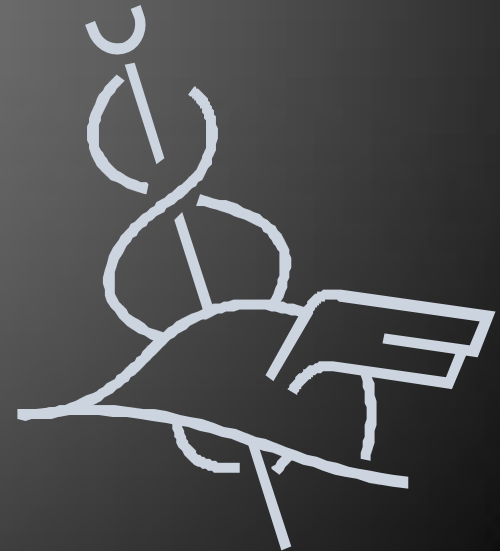


DRUŽBENO ODGOVORNE AKTIVNOSTI UPRAVLJANJA ČLOVEŠKIH VIROV ZA DOSEGANJE DOBREGA PSIHIČNEGA POČUTJA ZAPOSLENIH

Doc. Dr. Simona Šarotar Žižek

Brdo pri Kranju, 13.10.2014



Agenda



1. ČLOVEK IN NJEGOVO POČUTJE V SODOBNI DRUŽBI

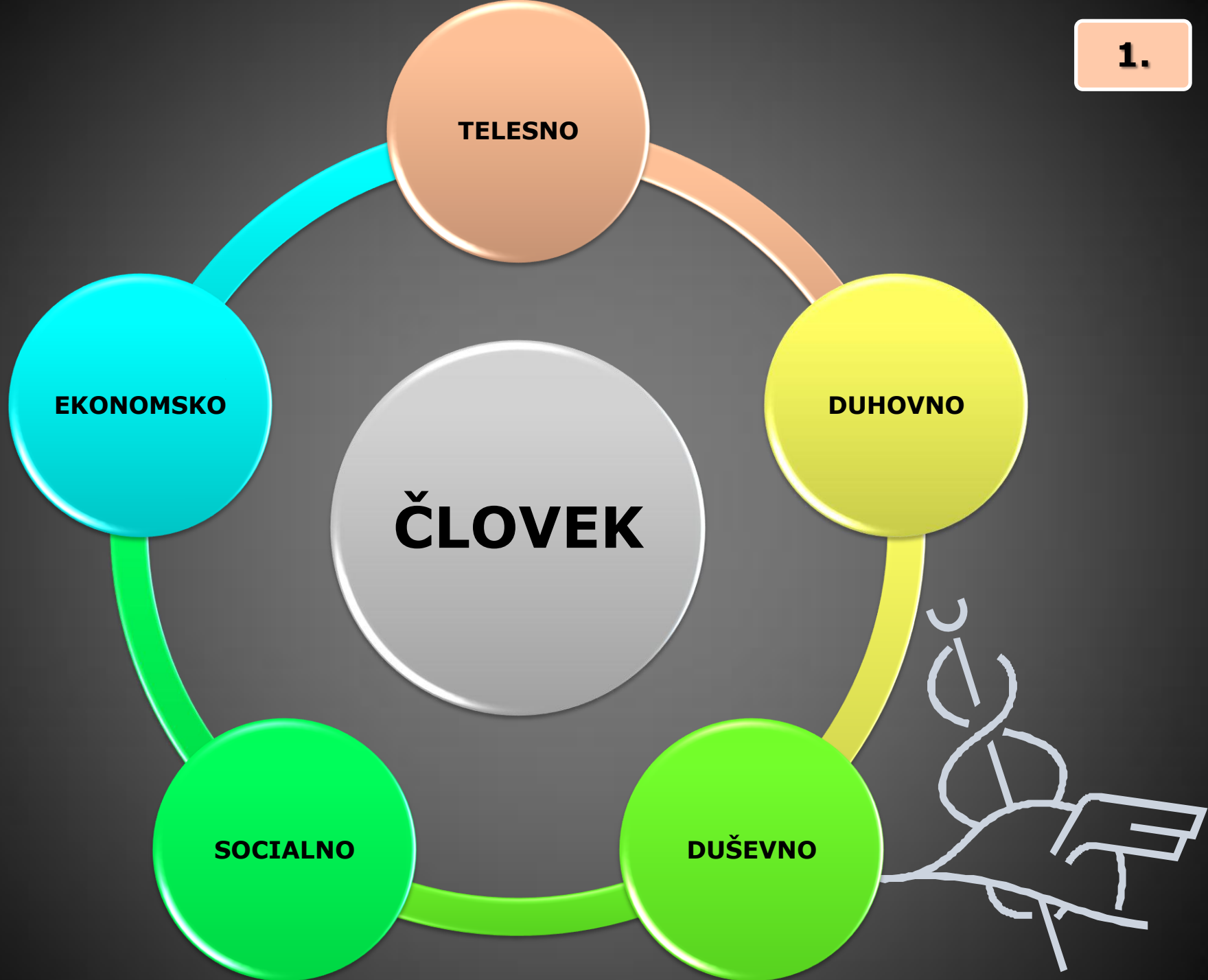
2. RAZISKOVALNA SPOZNANJA O POČUTJU ZAPOSLENIH/PREBIVALCEV

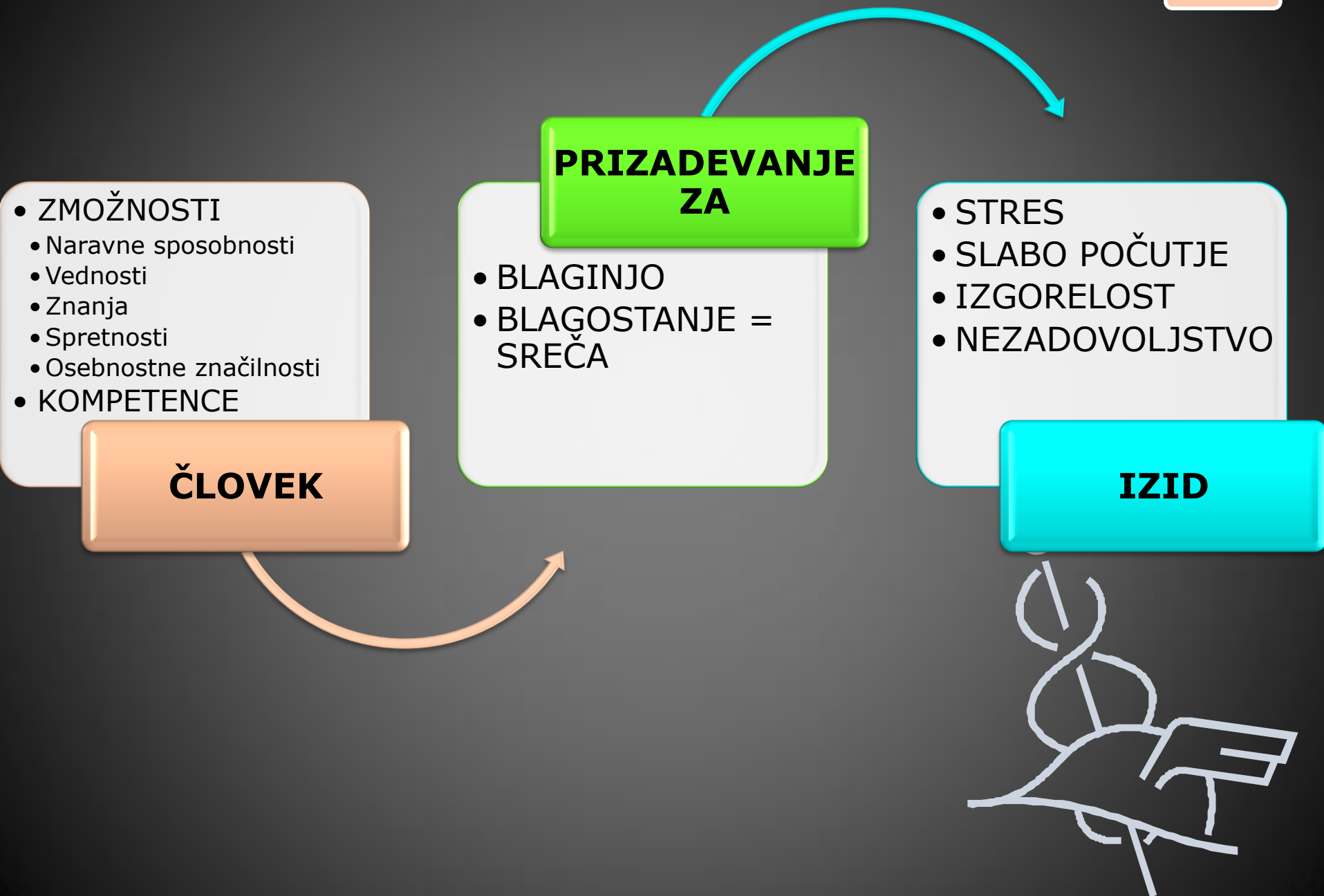
3. PREDLOG REŠITEV

- Sodoben model upravljanja človeških virov
- Celovit manager in njegov stil vodenja

4. ZAKLJUČEK







Raziskava stresa v kovinski in elektro industriji v letu 2011

stresorji

- Delovni čas
- Organizacijska struktura
- Nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu

posledice

- Vrtoglavice
- Strah
- Želodčne težave

premagovanje stresa

- Obremenitve sprejemajo kot izziv
- Spanje
- Humor in smeh
- Fizične aktivnosti



Raziskava stresa v Sloveniji v letu 2012

stresorji

- Slaba organiziranost dela
- Nepravično ocenjevanje
- Neenakomerna porazdelitev del
- Časovna omejenost

posledice

- Neredno prehranjevanje
- Razdražljivost in slaba volja
- Občutek pritiska
- Težave s spanjem

premaganje stresa

- Fizične aktivnosti
- Zdrava prehrana
- Masaža
- Meditacija



Prebivalci Gradca /prebivalci slovenskih dveh mest

so srečnejši in zadovoljnejši z življenjem

menijo, da je njihovo življenje bliže idealnemu

so bolj priznani

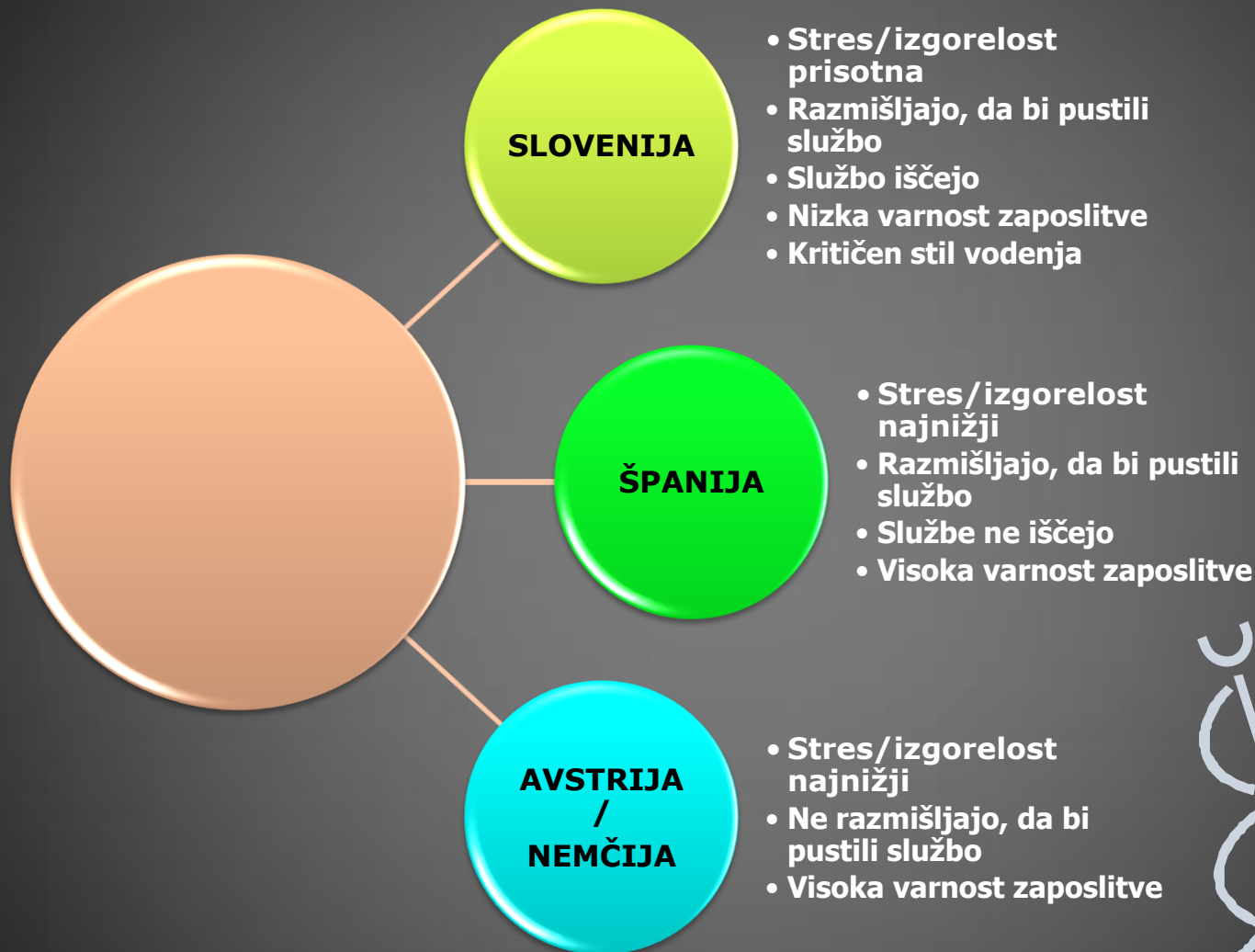
vlagajo v aktivnosti več napora in tudi bolj zadovoljni z dosežki

so obkroženi z ljudmi, s katerimi lahko delijo osebne zadeve



Culture4leadership - 2013

2.

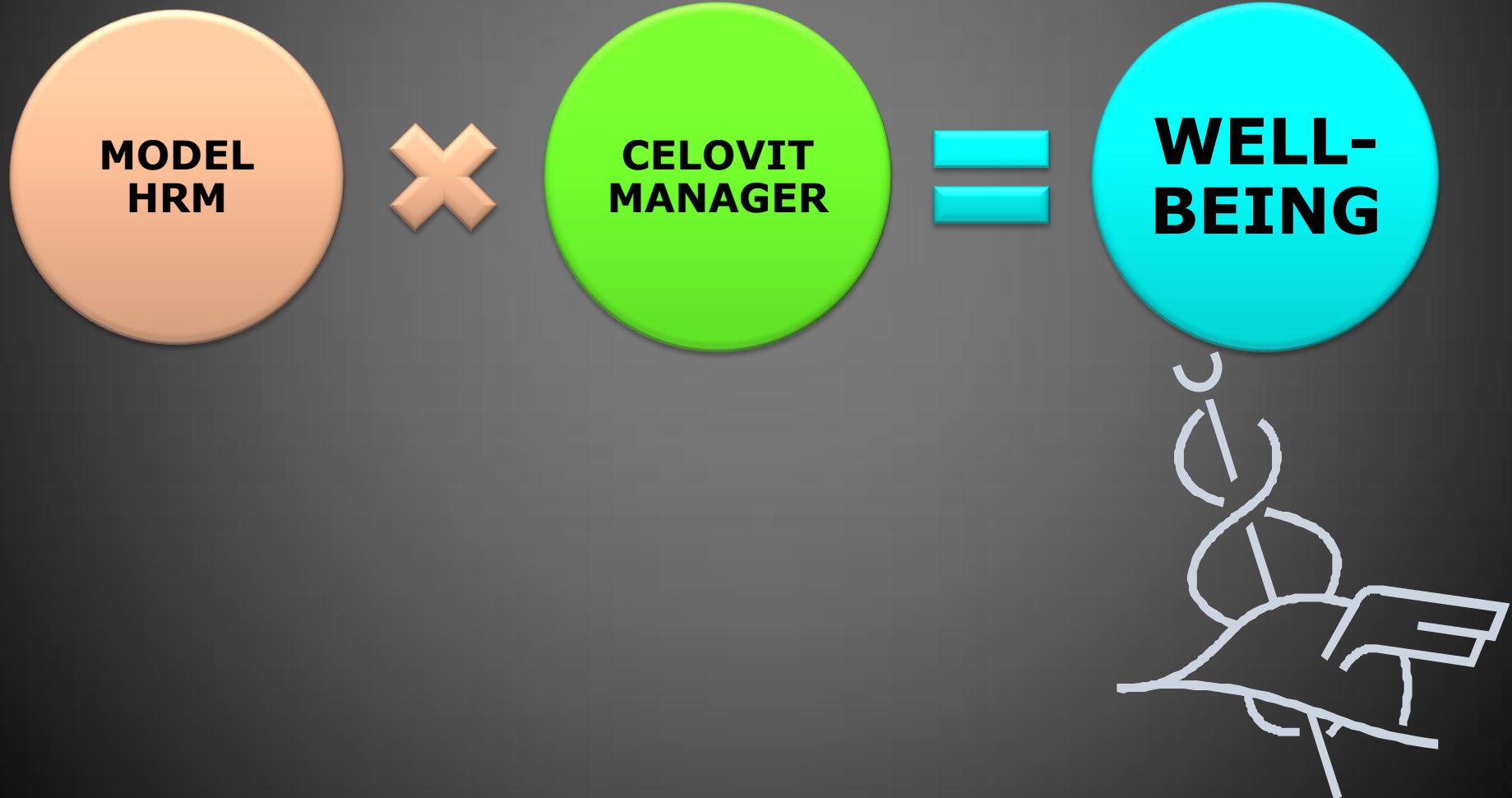


Potencialna rešitev

3.



Potencialna rešitev



Upravljanje človeških virov

**Upravljanje
zunanjega
in
notranjega
okolja**

**Ocenjevanje
dela in
rezultatov**

**Planiranje
in izbor
kadrov**

**Razvoj in
izobraževanje**

**Nagrajevanje
zaposlenih**





Sodobni model MČV

**STRATEGIJA UPRAVLJANJA
ČLOVEŠKIH VIROV**

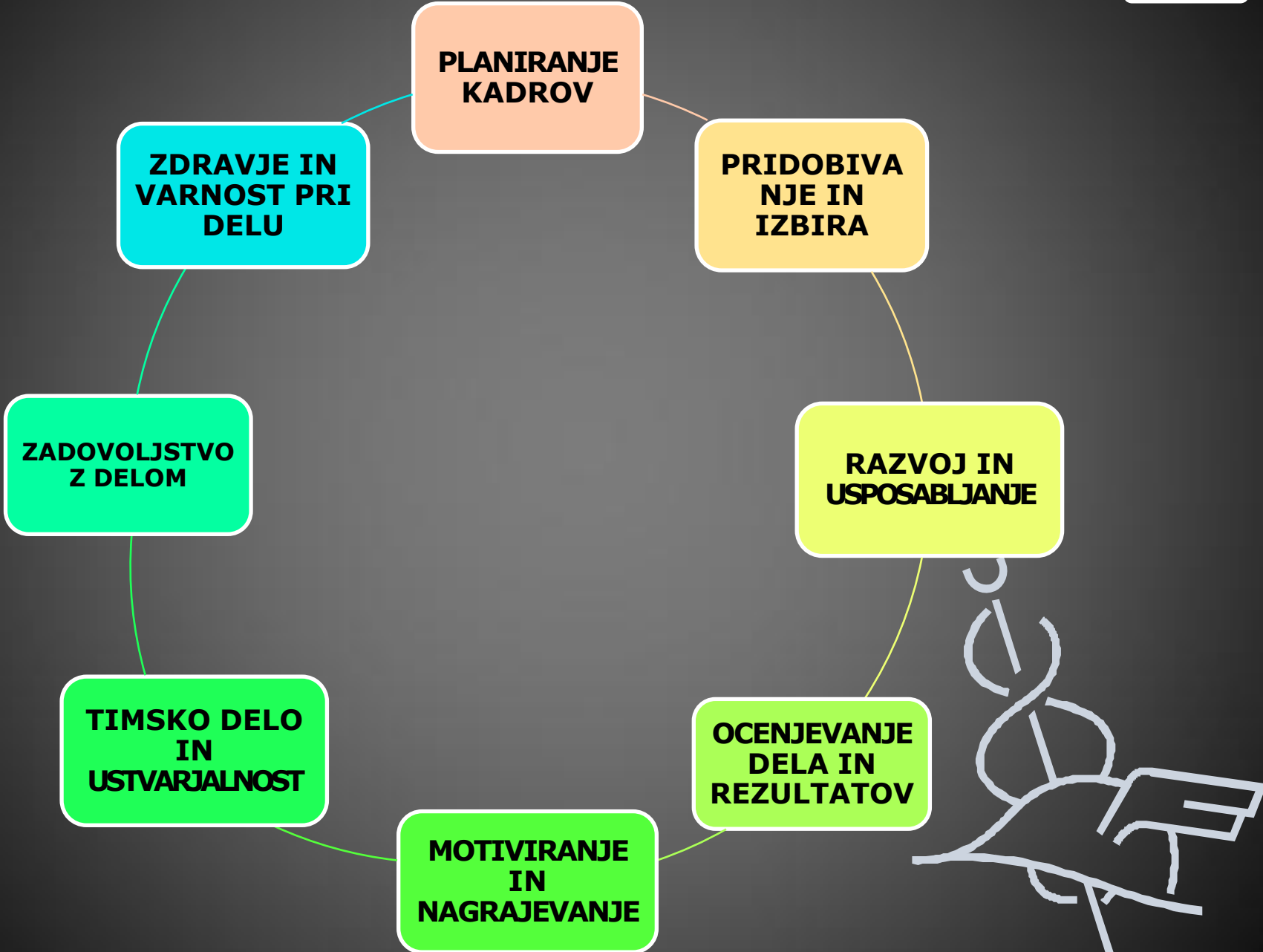
**FUNKCIJSKE STRATEGIJE
UPRAVLJANJA ČLOVEŠKIH VIROV**

URESNIČEVANJE CILJEV ČV

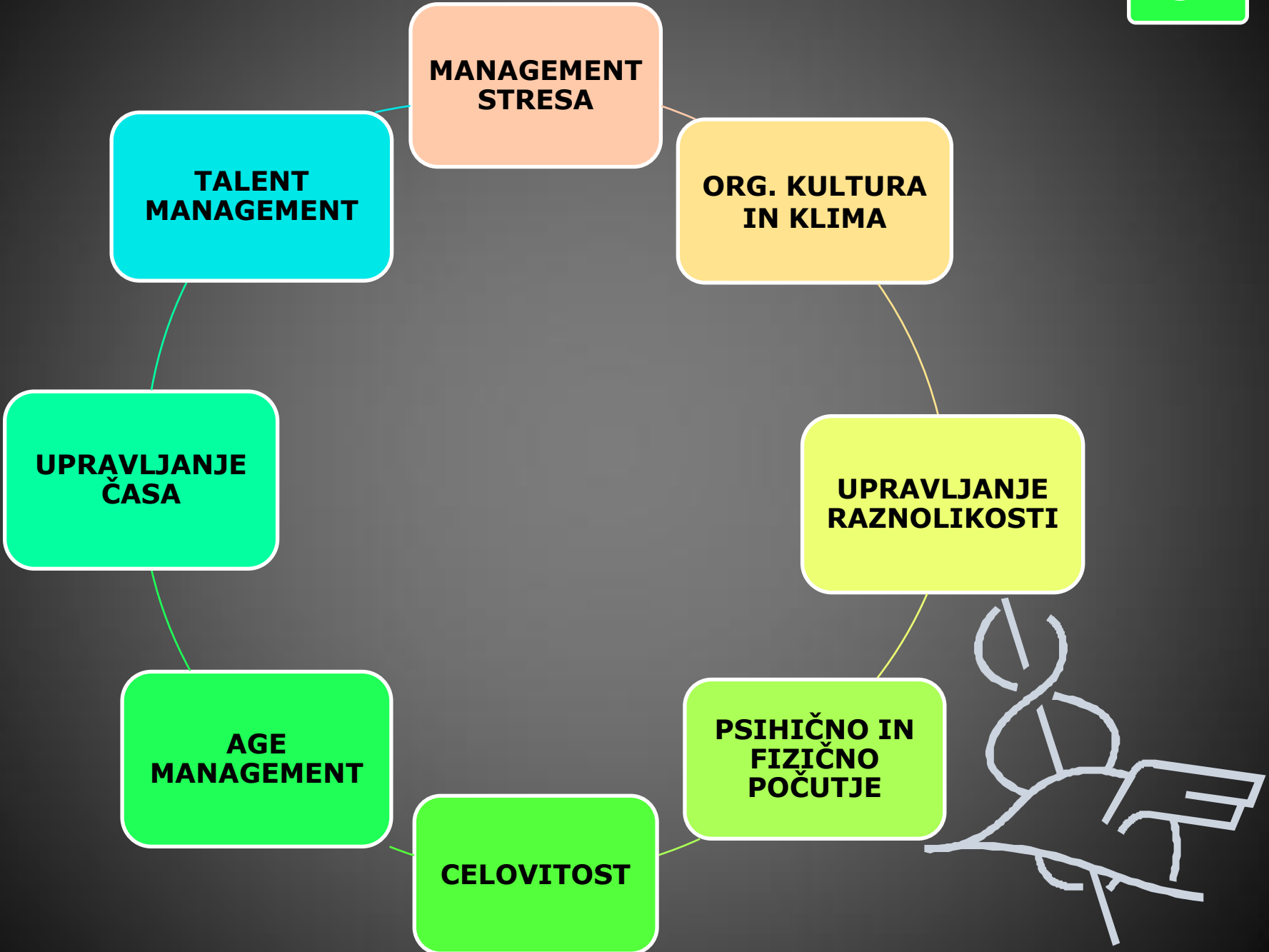
**KORISTI za ORGANIZACIJO
(uspešnost, rast in razvoj) in DRUŽBO
(subjektivna in objektivna blaginja
posameznika in družbe)**



Funkcijske strategije UČV standardne



Funkcijske strategije UČV - sodobne



Planiranje zaposlenih

3.

ANALIZA STANJA ČV

**NAPOVEDOVANJE
PRIHODNJEGA STANJA ČV**

**USKLAJEVANJE =
ODPRAVA NESKLADIJ**

**OBLIKOVANJE RAZLIČNIH
NAČRTOV**



Pridobivanje in izbira

3.

CILJI ORGANIZACIJE

NAČRT ČV

DOLOČITEV PROSTIH DELOVNIH MEST

PREUČEVANJE VIROV (vladni, javni in zasebni zavod, oglasi v medijih)

OGLAS ZA DELO

OBLIKA PONUDBE

INTERVJU

TESTI

BIOGRAFSKI PODATKI

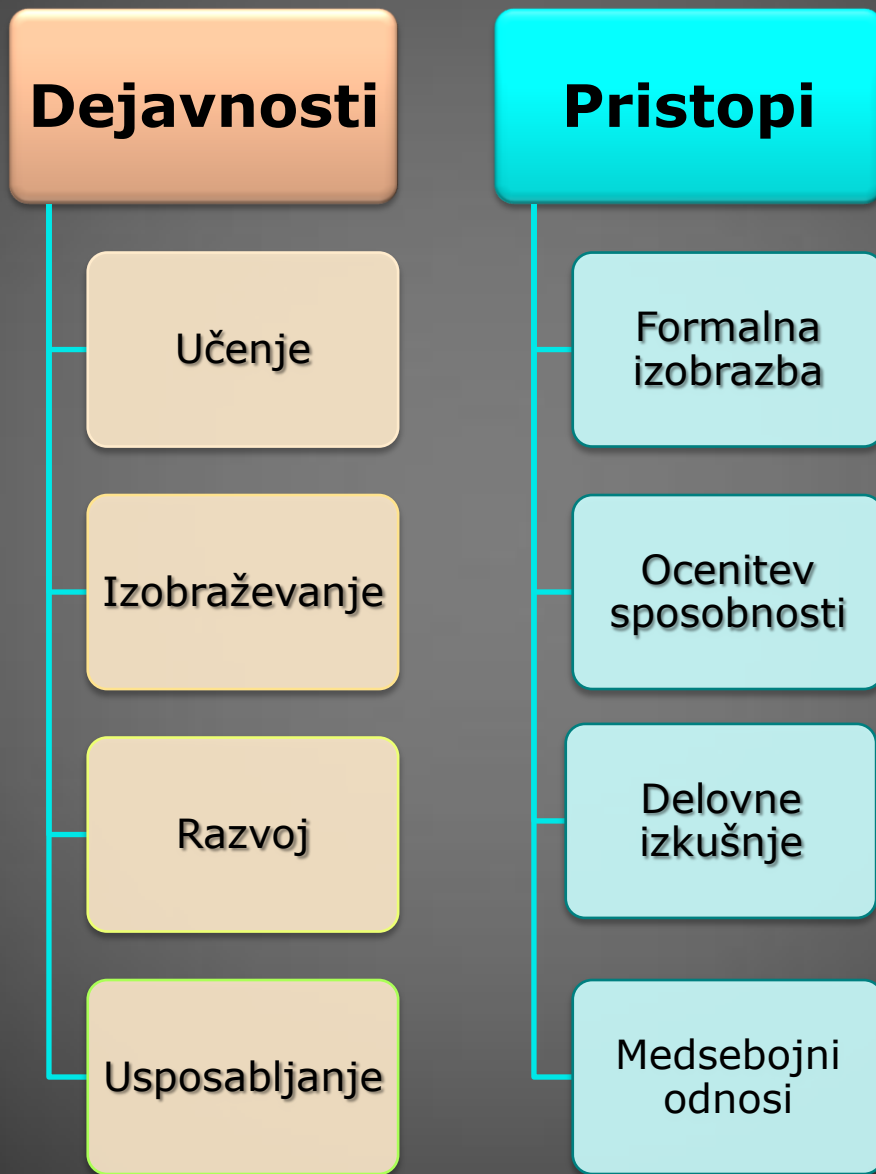
PRIPRAVA IN OBJAVA INFORMACIJ

ZBIRANJE IN OCENJEVANJE PONUDB ZA DELO

POTRDITEV PONUDB = SKLENITEV DR

Razvoj zaposlenih

3.



Ocenjevanje dela in rezultatov

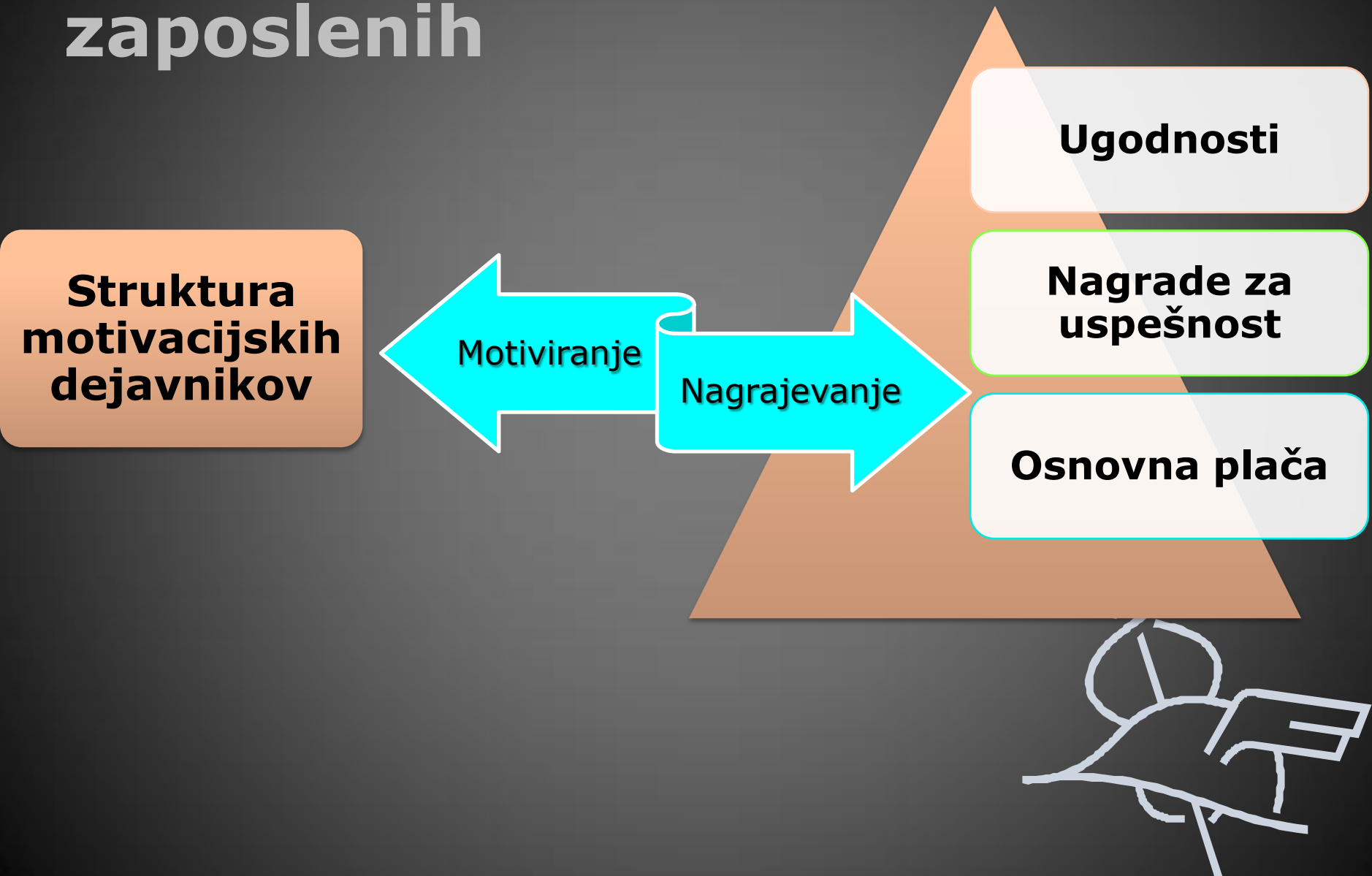
Razvojni in administrativni nameni

Pristopi k ocenjevanju

Ocenjevalne metode



Motiviranje in nagrajevanje zaposlenih



Varnost in zdravje pri delu

3.

ZAKON O VARNOSTI IN ZDRAVJU PRI DELU

Varnost

Zdravje

OCENA TVEGANJ Z IZJAVO O VARNOSTI

Ocena tveganj za delovno mesto

Izjava o varnosti

Sodelovanje z zaposlenimi

PROMOCIJA ZDRAVJA PRI DELU

Proces

Ukrepi

Koristi



Timsko delo in ustvarjalnost

3.

**TIMSKO
DELO**

Razlogi

Koristi

**USTVAR-
JALNOST**

Individ.
tehnike

Skupinske
tehnike

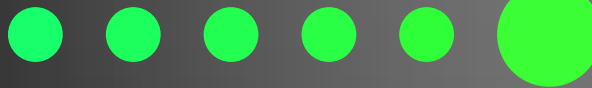


Zadovoljstvo zaposlenih

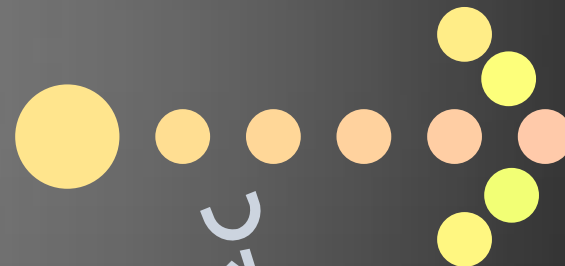
Z delom na splošno



S posameznimi elementi dela



Merjenje



Management stresa

3.



Upravljanje raznolikosti

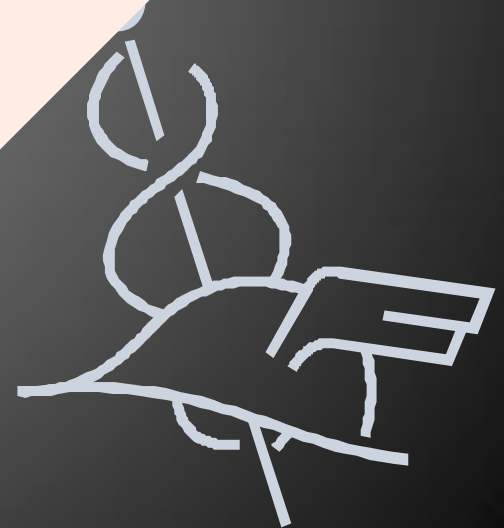
**Različne
lastnosti**

Raznolikost

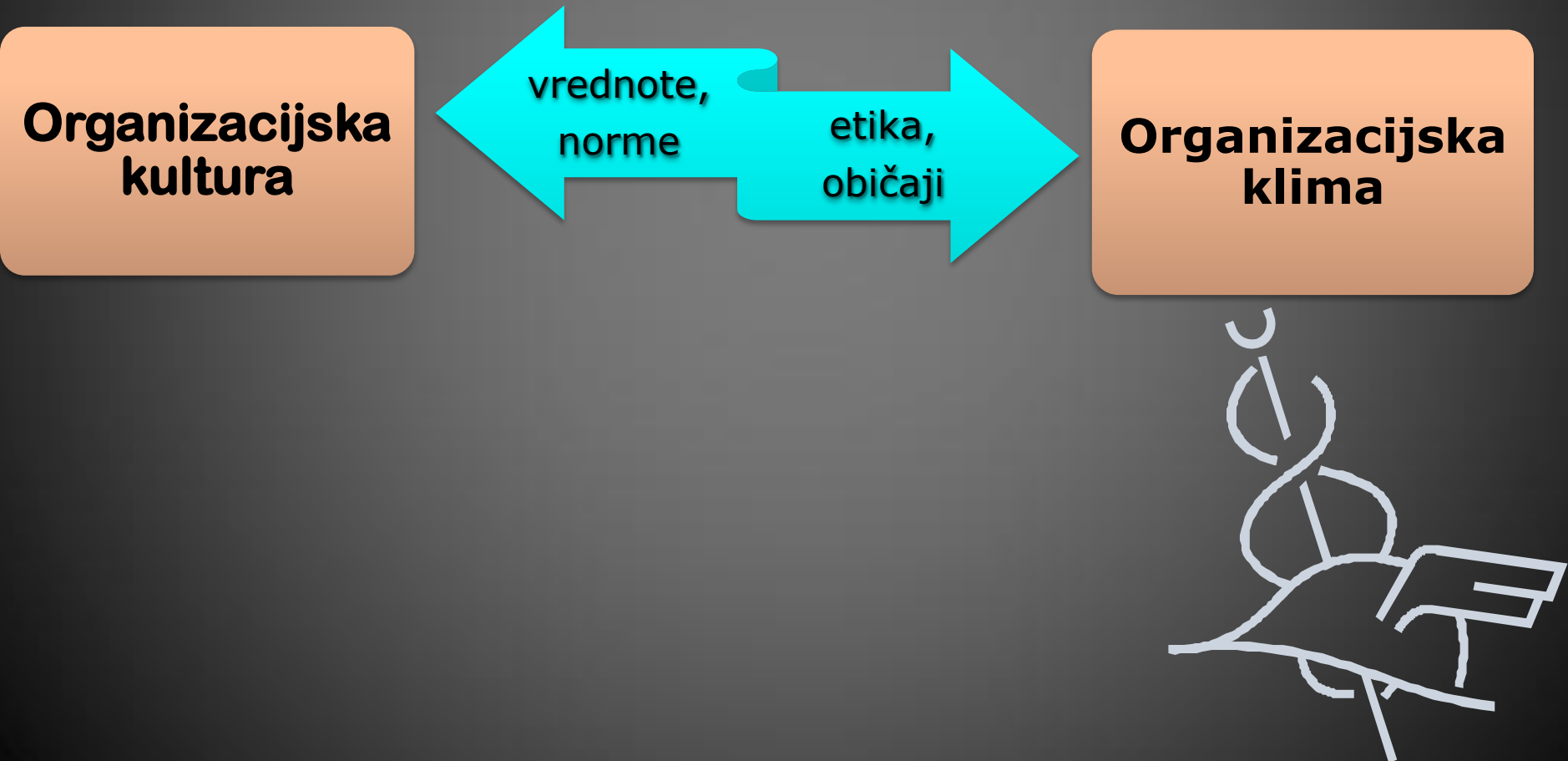
Pristopi

Metode

Koristi



Organizacijska kultura in klima



Ravnanje s starejšimi zaposlenimi pri delu = Age management



Upravljanje s talenti

Identifikacija talentov

Izdelava kariernega načrta

Izobraževanje in usposabljanje

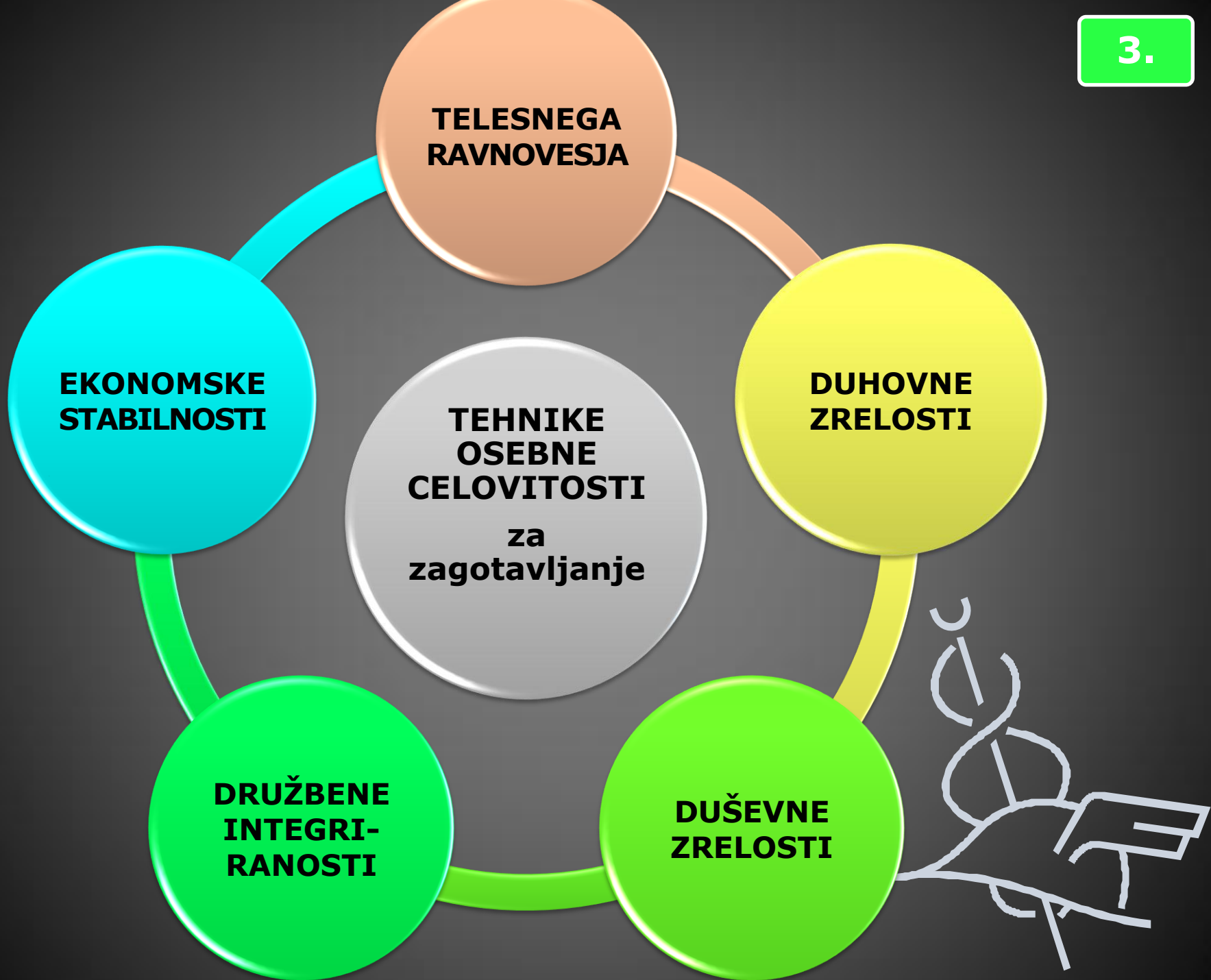
Opolnomočenje

Notranje podjetništvo

Coaching

Mentorstvo





Upravljanje časa

3.

ČAS

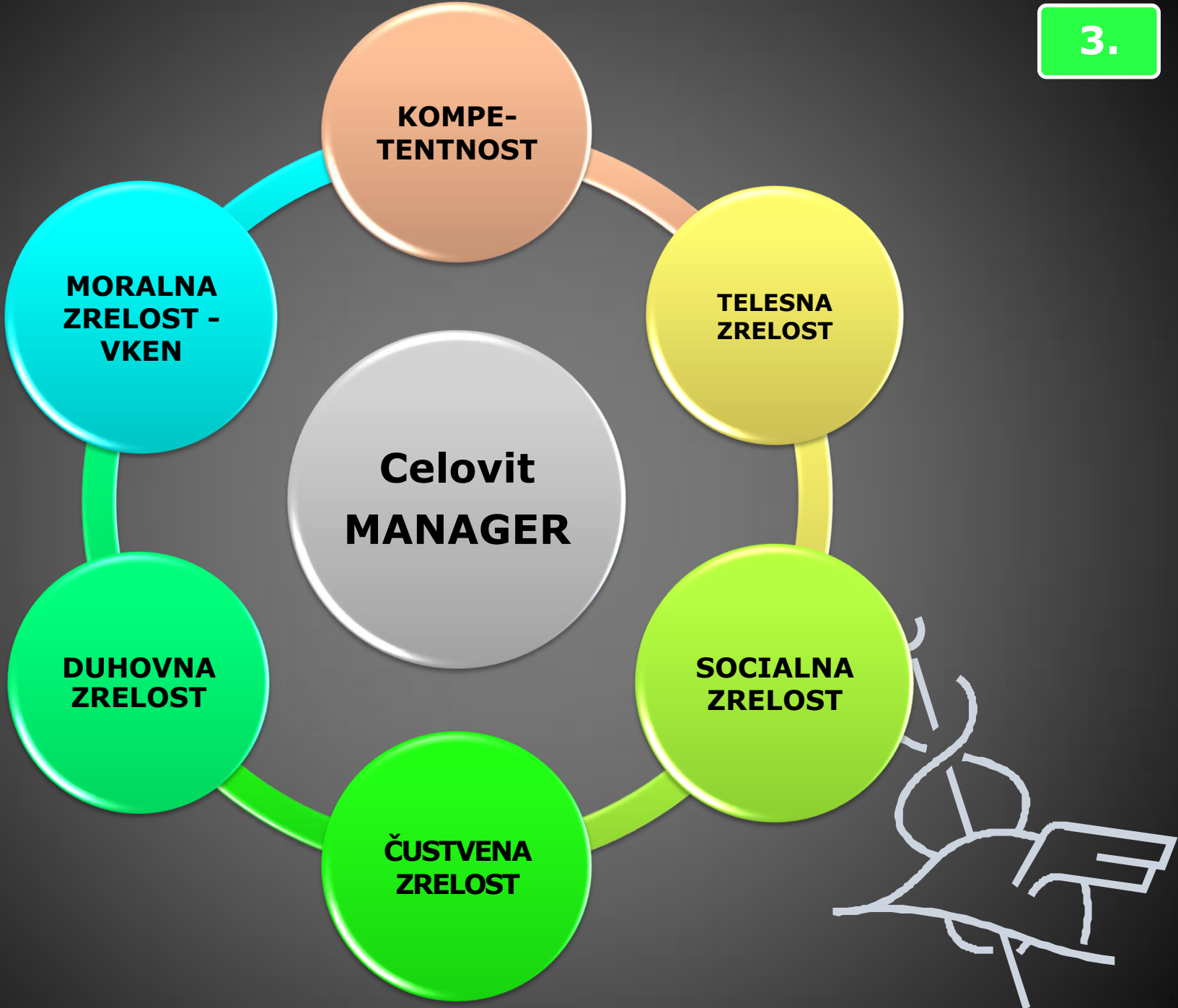
TATOVI

DNEVNIK

NAČRT

**PRIPO-
MOČKI**





Manager nove dobe

4.

Johannes Gutmann, SONNENTOR Kräuterhandels GmbH. Manager, ki vodi s srcem, zato ljudje radi delajo, Čeprav delo poteka ročno, nihče nikogar ne priganja. Podjetje posluje odlično. Ko so mu prodajalci strojev predlagali, da bi povečal dobiček s tem, ko bi odpustil 100 zaposlenih, je prenehala poslovati z njimi.



Zaključek

**Managerji in neustrezen model
ravnanja z ljudmi pri delu**



**Stres/nizka raven počutja,
motivacije, zadovoljstva,...**



**Novi manager z novim stilom
vodenja ter modelom
upravljanja z zaposlenimi**



Družbeno odgovorne aktivnosti upravljanja človeških virov za doseganje dobrega psihičnega počutja zaposlenih

■ VPRAŠANJA/MNENJA.

■ PROSIM ZA AKCIJO.

■ NAJLEPŠA HVALA ZA POZORNOST.

■ VELIKO DOBREGA.

