

Avtor prispevka: Aleš Štempihar, predsednik IIBA Slovenija  
Izvedba in analiza vprašalnika: Milena Karanović, IIBA Slovenija

## **Kaj potrebujejo vaši HR vodje?** **(Primer iz prakse)**

### **Povzetek:**

*Vsakdo potrebuje vedno nova znanja. V prejšnjem članku [Naš čas zares prihaja](#), smo videli, katera znanja in sposobnosti vidijo CEO-ti za reševanje svojih skrbi in izzive svojih organizacij. Med njimi so na pomembnem mestu tudi BA kompetence. Razvijamo jih lahko tudi v partnerstvu s kadrovskimi oddelki. A partnerje moramo najprej razumeti, predvsem moramo najprej razumeti njihove potrebe. Več o tem v malo drugačnem primeru iz prakse.*

**Ključne besede:** vodje HR, izzivi HR, razvoj BA kompetenc

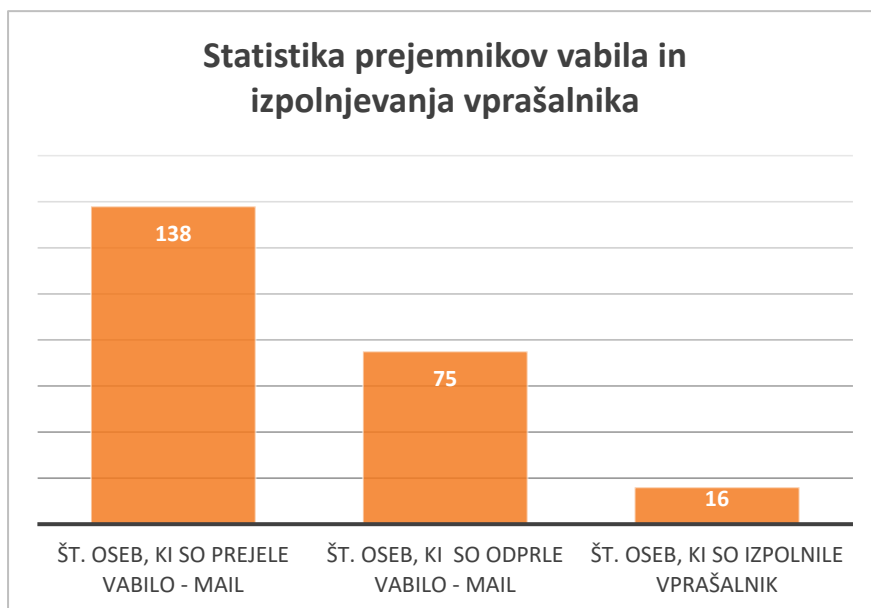
**Vloga:** BA, HRM, MNG, PM, CIO, BPM, QA

Potrebna nova znanja, sposobnosti, veščine in obnašanja lahko definiramo v: kompetenčnem modelu, kariernem razvoju in v programih razvoja talentov ter v izobraževalnih programih. Vse to je povezano s **kadrovsko službo** in njenimi oddelki (v nadaljevanju uporabljen izraz HR). Torej za načrten razvoj svojih (BA) kompetenc potrebujemo vsi zaposleni, poleg podpore svojih vodij, tudi **aktivno HR podporo**. Da bi lahko prišli do nje, moramo najprej razumeti potrebe HR-ja in jih povezati s svojimi potrebami v skupne cilje organizacij.

Slednje smo spoznali v prejšnjem članku [Naš čas zares prihaja](#), sedaj pa spoznajmo še, **kaj potrebujejo slovenski vodje HR oddelkov**.

Oktober 2016 smo v IIBA Slovenia Chapter izvedli anketo in nato novembra še delavnico s HR vodji. Odziv pri raziskavi sicer ni bil velik (*slika 1*), a ravno dovoljšen, da lahko z veliko mero sigurnosti prepoznamo HR potrebe in izzive.

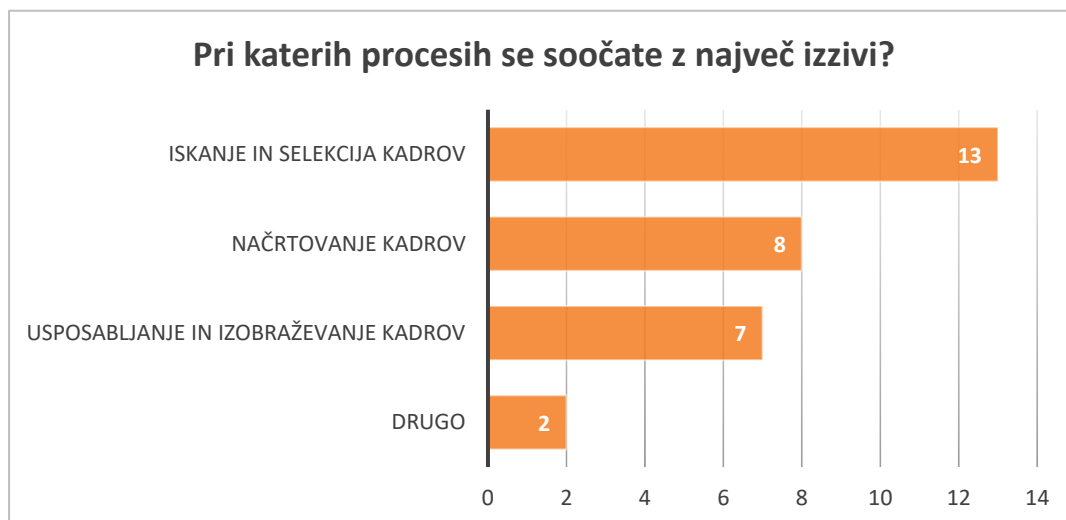
*Slika 1: Od vabila do odziva*



## HR izzivi

V anketi so HR vodje navedli naslednje svoje izzive, ki so prikazani na *sliki 2*.

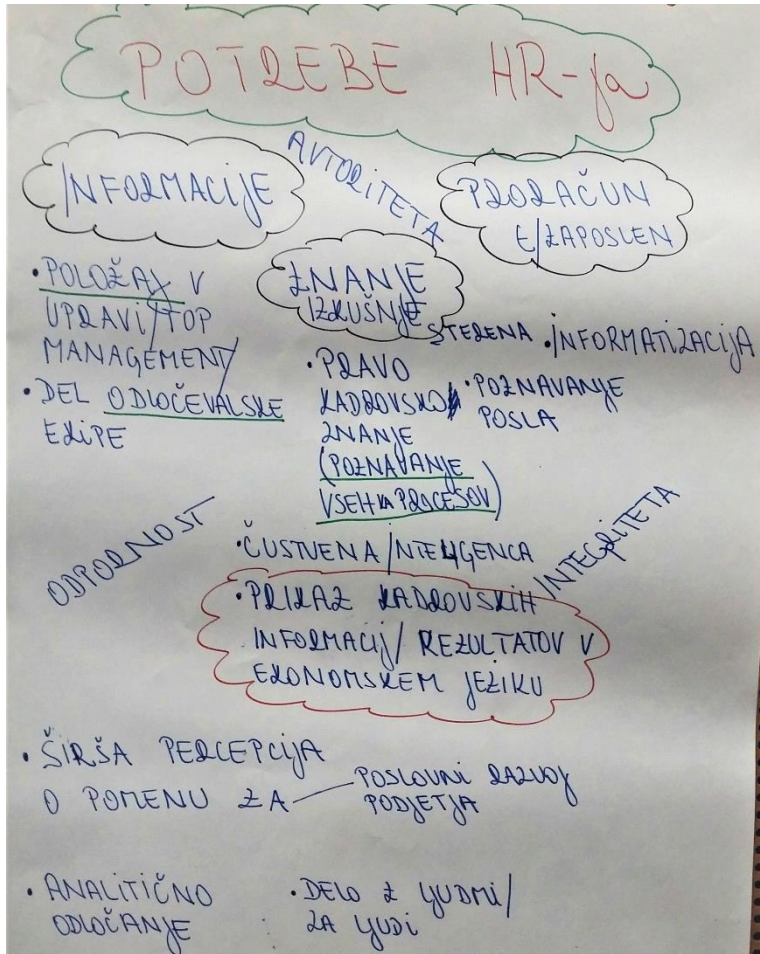
*Slika 2: Področja HR izzivov*



Glavni izziv pri iskanju in selekciji kadrov je bil **pomanjkanje ustreznega kadra na trgu**. Podjetja torej iščejo nove kadre, a s težavo dobijo ustrezno usposobljen kader. To pomeni, da se kot alternativna rešitev ponuja vlaganje v **razvoj kompetenc že zaposlenega kadra**.

V delavnici so bili poleg tega, identificirani še dodatni HR izzivi, ki so prikazani na *sliki 3*.

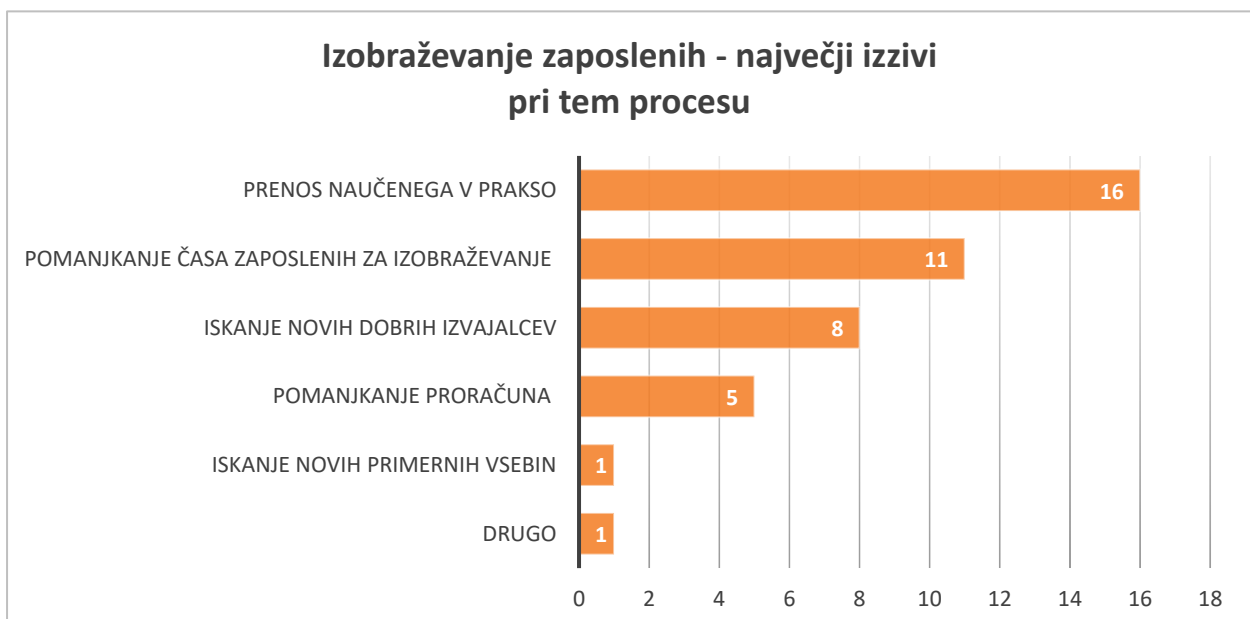
Slika 3: Identificirani dodatni HR izzivi na delavnici dne 10.11.2016



### Izzivi izobraževanja kadrov

Kot največji izziv pri izobraževanju kadrov so HR delavci navedli **prenos naučenega v prakso** in **pomanjkanje časa zaposlenih za izobraževanje**. ostali razlogi se nahajajo na *sliki 4*.

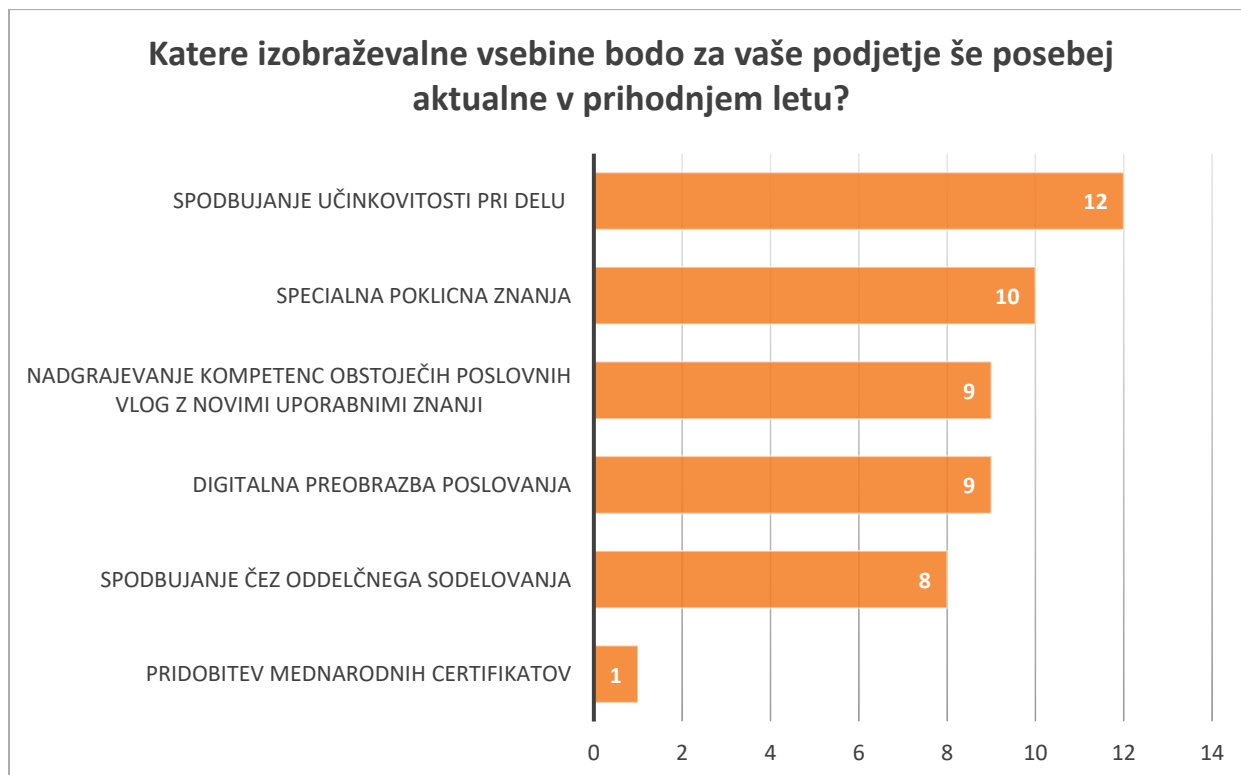
Slika 4: Največji izzivi v procesu izobraževanja



## Najbolj aktualne izobraževalne vsebine v 2017

Kot najbolj aktualne vsebine so bile omenjene: **spodbujanje učinkovitosti pri delu**, **specialna poklicna znanja in nadgrajevanje kompetenc** obstoječih poslovnih vlog z novimi uporabnimi znanji ter **digitalna preobrazba** poslovanja.

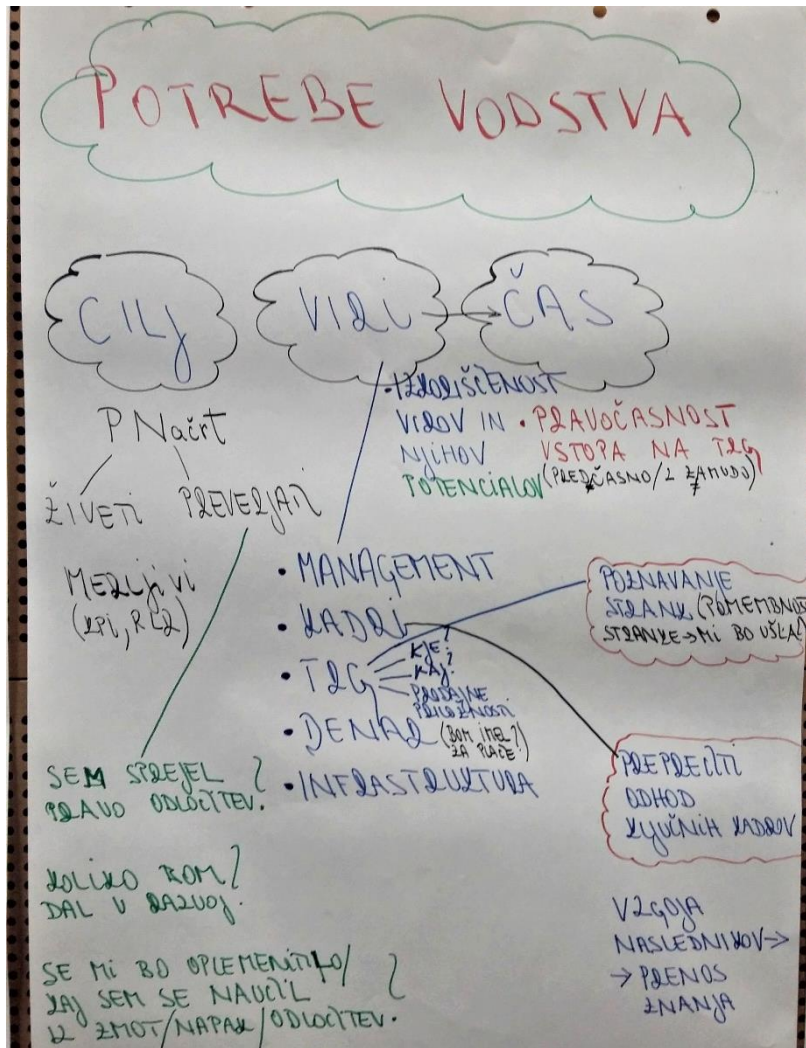
Slika 5: Najbolj aktualne izobraževalne vsebine v 2017



## Poslovna analitika (BA) je v skladu z rezultati (trendi)

Anketa in delavnica sta pokazali, da so potrebe po pridobivanju BA kompetenc povsem **kompatibilne s potrebami slovenskih HR vodij** v skupnem iskanju priznanja pri vrhnjem managementu. Če slednji še ni spregledal, kako odločilna bodo naslednja tri leta za njihovo organizacijo, mu pomagajte s *sliko 6* in z današnjim mesečnikom.

Slika 6: Potrebe vodstev podjetij, kot jih vidijo slovenski HR vodje



Za bolj podrobne izsledke raziskave, pišite na [info@slovenia.iiba.org](mailto:info@slovenia.iiba.org).