

STROKOVNI ČLANEK 2/2024

NAČINI ZAGOTAVLJANJA IN RAZVOJA USTREZNEGA KADRA V PODJETJIH

V enem izmed lanskih člankov v okviru SPOT Svetovanje Pomurje v mesecu juliju, smo že govorili o težavah pomanjkanja delavcev in različnega strokovnega kadra v podjetjih.

Kako pokriti primanjkljaj predstavlja velik izziv slovenskega, pa tudi evropskega gospodarskega prostora. Zaradi pomanjkanja primerne delovne sile, delodajalci vedno težje pokrivajo potrebe, zato vse bolj narašča povpraševanje tudi po delavcih iz tujine.

V članku smo predstavili tudi proces uvajanja oz. onboarding, ki nove zaposlene seznanja s podjetjem/organizacijo in njeno strukturo, kulturo, vizijo, poslanstvom in vrednotami. Z učinkovitim onboardingom podjetja razvijajo svoje zaposlene, ti se hitro vključijo v delovne procese in osvojijo potrebna znanja, kar prinaša številne prednosti za vse.

Brezplačen dostop do celotnega lanskega članka najdete [TUKAJ](#)

Pomanjkanje kvalificirane delovne sile v Sloveniji in Evropi je zelo aktualna in pomembna tema, saj lahko dolgoročno vpliva na konkurenčnost, inovativnost in rast gospodarstva.

Nekateri od glavnih izzivov na tem področju, ki jih navajajo različni viri, so:

- **Prilagajanje na digitalno in zeleno preobrazbo**

Zaradi hitrega razvoja novih tehnologij in prehoda na podnebno nevtralno gospodarstvo se spreminjajo potrebe po znanjih in kompetencah na trgu dela. Podjetja morajo nenehno posodabljati in nadgrajevati znanje in veščine svojih zaposlenih, da bi lahko sledila tem trendom in ostala konkurenčna. To zahteva večje vlaganje v izobraževanje in usposabljanje, pa tudi boljše prilagajanje izobraževalnih sistemov in programov na potrebe gospodarstva

- **Privabljanje in zadrževanje talentov**

Zaradi demografskih sprememb, kot sta staranje prebivalstva in manjše generacije mladih, ki vstopajo na trg dela, se zmanjšuje razpoložljiva delovna sila v Sloveniji in Evropi. To pomeni, da je konkurenca za pridobivanje in zadrževanje kvalificiranih in motiviranih delavcev vedno večja. Podjetja morajo biti bolj privlačna in fleksibilna za potencialne in obstoječe zaposlene, ponujati jim morajo dobre pogoje dela, plačilo, karierni razvoj, možnosti za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, raznolikost in vključenost

- **Reševanje strukturnih neskladij**

Kljub visoki stopnji brezposelnosti v nekaterih državah in regijah Evrope obstajajo tudi sektorji in poklici, kjer je povpraševanje po delavcih večje od ponudbe. To so predvsem poklici, ki zahtevajo visoko stopnjo strokovnosti, kot so programerji, zdravstveni delavci, inženirji, gradbeni delavci itd. Podjetja imajo težave pri najemanju teh profilov, saj ni dovolj kandidatov z ustreznimi kvalifikacijami, izkušnjami in zanimanjem za te poklice. To zahteva boljše usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili, večjo mobilnost delavcev znotraj in med državami, pa tudi spodbujanje poklicnega usmerjanja in prekvalifikacije.

Kako lahko kadrovske službe zaradi pomanjkanja delovne sile z različnimi inovativnimi pristopi poiščejo in pritegnejo najboljše kandidate za zaposlitev?

Obstaja več načinov, kako lahko kadrovske službe uporabijo različne inovativne pristope za reševanje tega izziva. Kadrovske službe se lahko zaradi pomanjkanja delovne sile zatečejo k različnim inovativnim pristopom za pritegnitev najboljših kandidatov za zaposlitev.

Podajamo vam nekaj predlogov in primerov iz prakse pomurskih podjetij ter agencij za posredovanje delovne sile:

- **Uporaba nagrad in spodbud**

Ponudba privlačnih ugodnosti, kot so bonitetni paketi, prožen delovni čas, možnost dela na daljavo, dodatni dopust itd., lahko pomaga podjetjem, da se izkažejo kot privlačni delodajalci.

- **Poudarek na blagovni znamki in družbeni odgovornosti delodajalca**

Gradnja močne blagovne znamke delodajalca je ključnega pomena za privabljanje najboljših kandidatov. Podjetja naj izpostavijo svojo kulturo podjetja, vrednote, ugodnosti za zaposlene in dosežke, da ustvarijo privlačno delovno okolje.

- **Izvajanje internih programov usposabljanja in razvoja**

Podjetja lahko ustvarijo privlačne programe usposabljanja in razvoja za obstoječe zaposlene, s čimer spodbudijo interni kader k napredovanju in razvoju svojih sposobnosti. To lahko pripomore k večjemu zadržanju talenta v podjetju in zmanjša potrebo po iskanju zunanjih kandidatov.

- **Uporaba družbenih omrežij**

Aktivna prisotnost na družbenih omrežjih, kot so LinkedIn, Facebook, Twitter itd., lahko omogoči kadrovskim službam, da dosežejo širšo bazo kandidatov. Objavljanje zanimivih vsebin, deljenje koristnih informacij o podjetju in delovnih priložnostih ter komunikacija z morebitnimi kandidati lahko privabi pozornost potencialnih kandidatov.

Primer pomurskega podjetja Pomgrad d.d. in njihove objave na Facebooku



Pomgrad d.d.

14. februar ob 09:09 · 🌐



Vsak projekt, ki se ga lotimo, delamo s srcem. Če bi lahko, bi na vsakem pustili ogromno rdeče srce, ker pa nam inšpektorji to ne dopuščajo, ga danes pošiljamo vam. Ne za vseček, ampak darilček.

Veselo valentinovo, vaš Pomgrad. ❤️



Vir: Facebook

Primer pomurskega podjetja Panvita d.d. in njihove objave na Facebooku

Skupina Panvita
13. februar ob 14:11 · 🌐

VEČ O PRILOŽNOSTI 🤝👉 <https://bit.ly/40DiKcz>

Pridruži se ekipi, ki soustvarja prihodnost slovenske mesne industrije! Nudimo stabilno zaposlitev, priložnost za uresničitev lastnih idej ter visoko stopnjo avtonomije pri delu.

Prijavi se tukaj 🤝 <https://bit.ly/40DiKcz>
Ali direktno na e-mail 🤝 kadri@panvita.si



ZAPOSLUJEMO
**TEHNOLOG V
MESNI INDUSTRIJI**
(m/ž)
📍 Gornja Radgona

skupina
panvita

PANVITA.SI

Tehnolog v mesni industriji (M/Ž) – Panvita
Tehnolog v mesni industriji (m/ž) Tvoje ideje so lahko del uspešne zgodb...

Več informacij

Vir: Facebook

- **Sodelovanje s šolami in univerzami**

Partnerstvo s šolami in univerzami omogoča podjetjem, da vzpostavijo stik s študenti in mladimi strokovnjaki že v zgodnji fazi njihove kariere. Sodelovanje lahko vključuje gostujoče predavanje, organizacijo kariernih sejmov, prakse za študente, podpora in sofinanciranje raziskovalnega dela ter laboratorijev na univerzah in podobno.

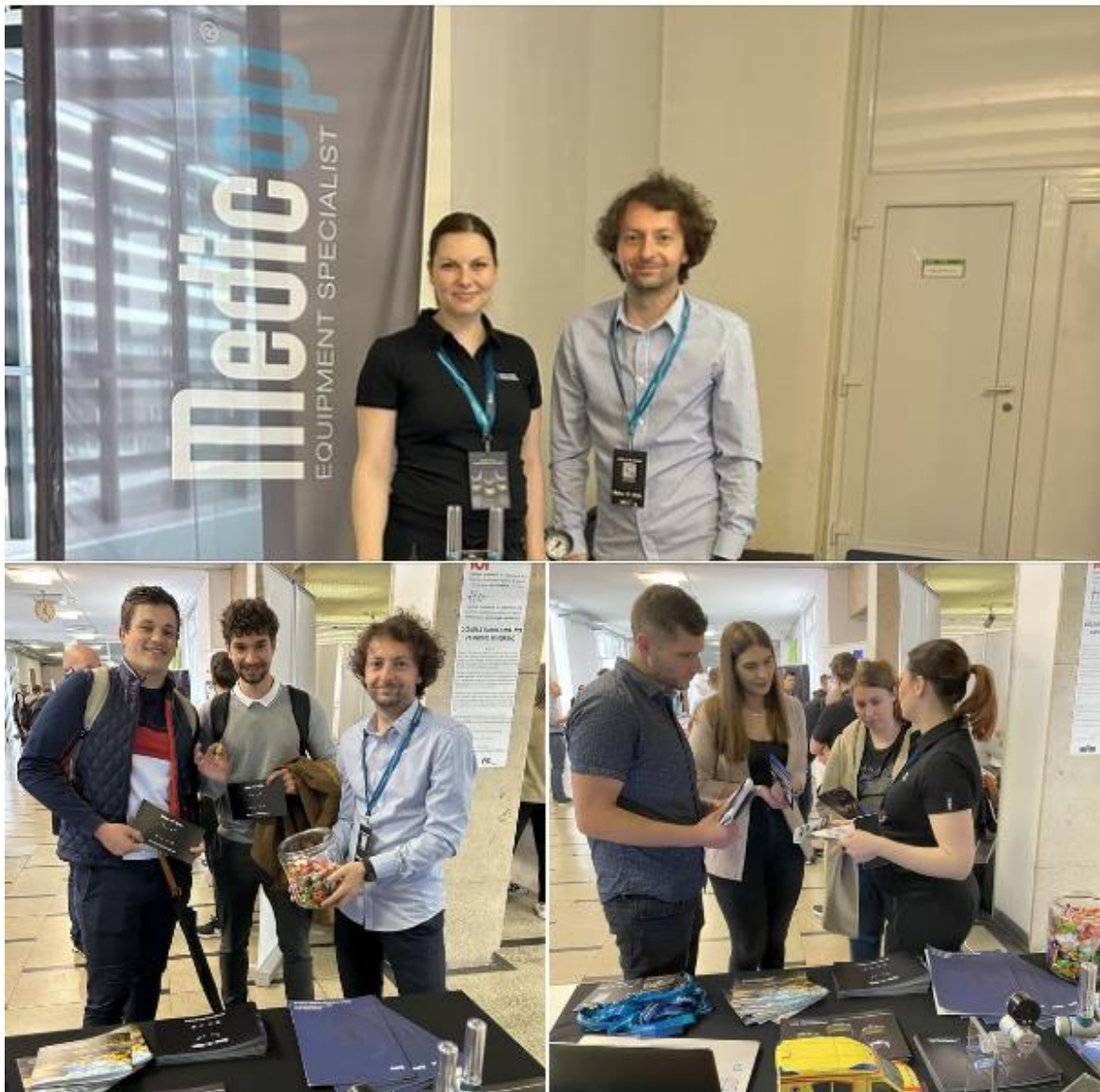
Primer pomurskega podjetja Medicop in sodelovanja na Zaposlitveni tržnici Fakultete za strojništvo UM



Medicop je v kraju Maribor.
24. maj 2023 · 🌐



Zaposlitvena tržnica na [Fakulteta za strojništvo UM](#) 📍 Predstavljamo naše podjetje, zaposlitvene možnosti in prednosti. To je odlična priložnost za pogovor in informacije iz prve roke 😊 Obiščite nas! Na najbolj aktualna prosta delovna mesta ta hip pa se prijavite tukaj 👉
<https://zaposlitev.medicop.eu/>



Vir: Facebook

Primer sodelovanja pomurskega gospodarstva z Univerzo v Mariboru

Na Fakulteti za strojništvo Univerze v Mariboru so v sodelovanju s Pomursko gospodarsko zbornico in pomurskimi gospodarstveniki / podjetji izvedli prenovo in nadgradnjo raziskovalnega laboratorija Pomurski laboratorij kot presečišča Laboratorijev za procesno inženirstvo in računalniško dinamiko tekočin ter Laboratorija za termodinamiko in okoljsko inženirstvo, ki delujeta v okviru Katedre za energetska, procesna in okoljska inženirstvo.

Slovesna otvoritev "Pomurskega laboratorija" je potekala v ponedeljek, 12. februarja 2024, ob 11.00 uri.

Prenovljeni laboratorij omogoča nadaljevanje dosedanjega uspešnega raziskovalnega sodelovanja s slovenskimi farmacevtskimi podjetji, hkrati pa bo dodatno motiviral raziskovalce in študente, da bodo s svojimi znanji v prihodnosti pomembno prispevali k razvoju in napredku širše regije in Slovenije.



Vir: www.pqz.si

- **Organiziranje dogodkov za rekrutiranje**

Tovrstni dogodki so odlična priložnost za podjetja, da se osebno srečajo s potencialnimi kandidati, jim predstavijo svoje podjetje, izdelke in storitve, ter jim ponudijo možnost za mreženje, spoznavanje in pogovor. Dogodki za rekrutiranje lahko potekajo v različnih oblikah, kot so sejmi, delavnice, predstavitve, karierni dnevi, hackathoni, itd.

Pomembno je, da so dogodki za rekrutiranje dobro načrtovani, organizirani in promovirani, ter da nudijo kandidatom zanimivo, koristno in zabavno izkušnjo.

Primer dogodka za rekrutiranje organiziranega s strani Zavoda RS za zaposlovanje za privabljanje tuje delovne sile - Zaključen drugi zaposlitveni dogodek v Črni gori, februar 2024



Vir: <https://www.ess.gov.si/novica/zaključen-drugi-zaposlitveni-dogodek-v-crni-gori/>

Doslej je ZRSZ organizirali skupaj že 11 zaposlitvenih dogodkov z namenom:

- predstavitev aktualnih potreb dobrih slovenskih delodajalcev, ki se soočajo s precejšnjim kadrovskim primanjkljajem, kot tudi
- predstavitev potreb v poklicih, ki so nujni za izvedbo sanacijskih del po lanskih katastrofalnih avgustovskih poplavah ter plazovih v Sloveniji in v katerih se lahko zaposlujejo tuji delavci po hitrejšem postopku.

Tudi po obeh organiziranih zaposlitvenih dogodkih v Črni gori ZRSZ ugotavlja, da je predstavitev slovenskega gospodarstva in države v tujini pomembna za gospodarsko rast Slovenije. Zavod s svojimi proaktivnimi aktivnostmi na trgu dela pri tem odigrava ključno vlogo in pomembno pomaga slovenskim delodajalcem pri zagotovitvi potrebnega kadra, saj se, kot je znano, več kot polovica naših delodajalcev sooča z resnim kadrovskim primanjkljajem.

- **Uporaba tehnologije za kadrovanje**

Uporaba tehnoloških orodij, kot so platforme za kadrovanje, omogoča kadrovskim službam, da bolje upravljajo postopek zaposlovanja, avtomatizirajo nekatere naloge in bolj učinkovito identificirajo potencialne kandidate.

To so le nekateri od načinov, kako lahko kadrovske službe zaradi pomanjkanja delovne sile z različnimi inovativnimi pristopi poiščejo in pritegnejo najboljše kandidate za zaposlitev. Seveda obstajajo še drugi načini, ki jih lahko kadrovske službe uporabijo, odvisno od svojih ciljev, potreb in razpoložljivih virov.

S kombinacijo teh inovativnih pristopov lahko kadrovske službe uspešno privabijo najboljše kandidate, kljub pomanjkanju delovne sile.

Trendi na trgu dela se nenehno spreminjajo in so odvisni od različnih dejavnikov, vključno s gospodarskimi pogoji, demografskimi spremembami, tehnološkim napredkom in regulativnimi spremembami.

Podjetja in delavci vse bolj iščejo načine za ustvarjanje trajnostnih in odgovornih delovnih praks. To vključuje zmanjšanje ogljičnega odtisa, spodbujanje raznolikosti in vključevanja ter upravljanje z viri na trajnosten način.

Vse več delovnih mest zahteva digitalne veščine in kompetence. Digitalizacija vpliva na skoraj vsa področja, od proizvodnje do storitev in upravljanja, zato bo povpraševanje po zaposlenih s tehničnim znanjem v prihodnosti v porastu.

Viri:

- ELA EURES report on labour shortages and surpluses 2021; [2021 Labour shortages surpluses report.pdf \(europa.eu\)](#); november 2021
- SPOT Svetovanje Pomurje, STROKOVNI ČLANEK 4/2023 - ZAGOTAVLJANJE (UČINKOVIT ONBOARDING) IN RAZVOJ KADROV V PODJETJU <https://www.rcms.si/upload/files/%C4%8CLANEK%204-2023%20julij%202023.pdf>, junij 2023
- PGZ: SLOVESNO SMO ODPRLI »POMURSKI LABORATORIJ« NA FAKULTETI ZA STROJNIŠTVO UNIVERZE V MARIBORU; <https://www.pgz.si/novica.php?nn=r&id=292> februar 2024
- ZRSZ: Zaključen drugi zaposlitveni dogodek v Črni gori; <https://www.ess.gov.si/novica/zaključen-drugi-zaposlitveni-dogodek-v-crni-gori/>; 21. februar 2024
- Objave na Facebook profilih podjetij Medicop, Pomgrad, Panvita

Pripravil:

Roman Wolf, svetovalec

Datum: 22.2.2024

SPOT svetovanje Pomurje (Pomurska gospodarska zbornica)