

STROKOVNI ČLANEK 4/2023

ZAGOTAVLJANJE (UČINKOVIT ONBOARDING) IN RAZVOJ KADROV V PODJETJU

Pomanjkanje delavcev, tudi različnega strokovnega kadra 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.

Po podatkih ZRSZ iz meseca junija 2023, povpraševanje po delavcih v prvih šestih mesecih leta ostaja na visoki ravni. Konec junija je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje registriranih 46.178 brezposelnih, kar je 2,1 odstotka manj kot ob koncu maja 2023 in 14,3 odstotka manj kot junija lani. Obenem gre za novo najnižjo raven po 1990, rekordi pa se nizajo že tretji mesec zapored.

V prvih šestih mesecih leta je bilo na Zavodu RS za zaposlovanje povprečno registriranih 50.180 oseb, kar je 16 odstotkov manj kot v enakem obdobju lani. Povpraševanje po delavcih je največje v turizmu, gostinstvu, logistiki, zdravstvu in socialni, vendar pa tuji državljani čakajo tudi do osem mesecev, da prejmejo vso potrebno dokumentacijo.

Pomanjkanje kadrov je velikokrat največja ovira za rast in razvoj podjetja, zato postajajo kakovostno in strokovno delo z zaposlenimi ter strategije za zadržanje in privabljanje talentov ključnega pomena.

Eden največjih izzivov slovenskega in ostalih evropskih trgov dela, bo zagotavljanje usposobljenega strokovnega kadra. O pomanjkanju ustreznih kandidatov za zaposlitev poroča večina podjetij, takšen trend pa se bo nadaljeval tudi v prihodnje.

Slovenski delodajalci poskušajo vrzel med svojimi potrebami po zaposlenih in ponudbo, ki je na trgu dela, zapolniti tudi s tujimi delavci. Zavod RS za zaposlovanje tako zadnja leta zaznava velik porast vlog za izdajo delovnih dovoljenj in soglasij.

Število izdanih dovoljenj se povečuje že od leta 2020. Največ dovoljenj je izdanih za tujce s Kosova, konec aprila letos pa je bilo pri nas aktivnih 130.732 oseb, ki niso bili državljani Slovenije. To predstavlja 14 odstotkov delovno aktivnih.

Pomanjkanje ustreznih kadrov se tudi v prihodnje najbolj pričakuje v dejavnosti zdravstva in socialnega varstva, gostinstva, prometa in skladiščenja, izobraževanja ter gradbeništva.

Podjetja in njihove kadrovske službe zaradi pomanjkanja delovne sile, zato z različnimi inovativnimi pristopi porabijo veliko časa in denarja za iskanje najboljših kandidatov za zaposlitev na odprta delovna mesta v podjetjih.

Onboarding označuje proces integracije posameznika v novo delovno okolje z namenom, da se socialno, kulturno in psihološko vključi v organizacijo in v njej učinkovito deluje.

Ko so ti posamezniki enkrat zaposleni, takrat pa se zahtevno delo šele prične. Za preobrazbo novega zaposlenega iz novince v popolnoma integriranega in produktivnega člana ekipe je potreben tehtno premišljen proces uvajanja.

Prevzeti termin onboarding označuje proces »pridobivanja, namestitve, asimilacije in pospeševanja uspešnega prehoda novega zaposlenega, ki prehaja znotraj organizacije ali od zunaj«, v katerem se novozaposlenemu zagotovi orodja, vire in znanja, ki mu omogočajo učinkovito in uspešno delo (gl. seminarsko nalogo Zale Slana pri predmetu Karierni razvoj na Filozofski fakulteti UL Organizacijsko uglaševanje, 2017, str. 1).

Digitalizacija kadrovskega postopka in procesov, je pomembna za učinkovito delovanje kadrovske funkcije v fazi onboardinga sodelavcev.

V podjetjih je zato vse bolj pomembno, da je kadrovska funkcija kar se da v največji meri digitalizirana. Na ta način so namreč vzpostavljeni učinkoviti kadrovske procesi, zaposleni pridobijo nove kompetence in so pri svojem delu podprti z ustrezno informacijsko tehnologijo, kar je v procesu onboardinga novih sodelavcev ključnega pomena.

Robert Kristanc, svetovalec za področje outsourcinga v podjetju SRC pravi, da so glavne koristi, ki jih organizacija lahko pričakuje od digitalizacije kadrovske funkcije naslednje:

- krajši in učinkovitejši kadrovske postopki,
- izločanje fizične dokumentacije iz procesov,
- nižji stroški,
- popolna skladnost z regulativo ob nižjih stroških za birokratska opravila,

- boljša informiranost zaposlenih in komunikacija na vseh ravneh,
- natančnejši, hitrejši in učinkovitejši proces pridobivanja novih kadrov ali iskanja internih virov.

Pomoč pri onboardingu ter vodenju in odločanju v podjetjih, bo v prihodnje imela velik vpliv tudi umetna inteligenca (AI), katera z nesluteno hitrostjo vdira v vse pore našega življenja in delovanja.

Načrtovanje in izvajanje onboardinga postaja zaradi sprememb v podjetjih vse kompleksnejše tudi zaradi novih poklicev in načinov izvajanja dela (delo na daljavo, virtualne pisarne...).

Proces uvajanja oz. onboarding se nanaša na vse procese in dejavnosti, ki nove zaposlene seznanijo s podjetjem/organizacijo in njeno strukturo, kulturo, vizijo, poslanstvom in vrednotami.

Prikazano poenostavljeno, proces onboardinga poteka v naslednjih korakih:

1. Onboarding v podjetje/kolektiv se začne, ko izbrani novi sodelavec/kandidat sprejme ponudbo za delo in se izvedejo vsi potrebni administrativni postopki za vključitev novega zaposlenega na delovno mesto
2. Sledi seznanitev ostalih zaposlenih oz. sodelavcev, nujno pa tistih, ki so neposredno vpeti v krogotok del in nalog novega sodelavca.
3. Dobrodošlica novemu zaposlenemu in vključitev v delovni proces
4. Seznanitev zaposlenega z delovnim okoljem - podajanje informacij o podjetju.
5. Priprava ustreznega delovnega mesta za zaposlenega – v odvisnosti od del in nalog (oprema, pripomočki, drobni inventar ipd.)
6. Spoznavanje (v živo) z novimi kolegi in ključnimi kadri v podjetju.
7. Usposabljanje za delo in procesi v podjetju (mentorstvo, kroženje...)
8. Spremljanje zadovoljstva zaposlenega, spodbujanje njegovega razvoja in
9. Podajanje povratnih informacij o izvedenem onboardingu odgovornim (evalvacija in doseganje zastavljenih ciljev)

Z učinkovitim onboardingom podjetja razvijajo strokovnjake, njihove veščine in znanja, kar vpliva tako na dvig produktivnosti kot tudi dodane vrednosti na zaposlenega. Zaposleni se tako hitro integrirajo in osvojijo znanja, kar prinaša številne tudi prednosti za delodajalca.

Viri:

- FINANCE: [Trije dejavniki, ki vplivajo na uspešno digitalizacijo kadrovskih procesov](#); 26.5.2021
- ZRC SAZU: [Organizacijski uglasjevanje](#)
- N1: [Zavod sporoča delodajalcem: Višje kot bodo plače, lažje bo dobiti delavce](#); 5.7.2023
- GLAS GOSPODARSTVA: [Kako se lotiti izziva pomanjkanja kadrov v vašem podjetju?](#); nov. 2022
- INTRIX: [Učinkovit onboarding – uvajanje novih sodelavcev na delovno mesto](#)
- HRM: [Kaj prinaša digitalizacija HR funkcije](#)
- MANPOWER: [Kadrovski manager leta o tem kako Steklarna Hrastnik vodi in skrbi za onboarding proces](#); 2.6.2021

Pripravil:

Roman Wolf, svetovalec

Datum: 12.7.2023

SPOT svetovanje Pomurje (Pomurska gospodarska zbornica)

W: <https://www.spotpomurje.si>



<https://www.facebook.com/SPOTPomurje/>

JR podporno okolje 2023

Projekt je sofinanciran s pomočjo Evropskega sklada za regionalni razvoj, Ministrstva za gospodarstvo, turizem in šport ter SPIRIT Slovenija, javna agencija