



**KRAGELJ & KRAGELJ**

KADROVSKI IN KARIERNI CENTER

ISKANJE IN IZBOR KADROV  
PSIHOLOŠKE OCENE KANDIDATOV  
ANALIZE MANAGERSKIH KOMPETENC  
DELAVNICE, USPOSABLJANJA, TRENINGI  
A KOTACIJA KLJUČNIH KADROV  
KARIERNI IN POSLOVNI COACHING

# Predstavitev ključnih kadrov: **KADROVSKO PODROČJE**



**KRAGELJ & KRAGELJ**, kadrovski in karierni center

t: 01 430 17 87 | m: 041 719 475

[kragelj.kragelj@kadrovanje.com](mailto:kragelj.kragelj@kadrovanje.com)

[www.kadrovanje.com](http://www.kadrovanje.com)



## PREDSTAVITEV KANDIDATA

### 1. Osnovni podatki o kandidatu

**Identifikacijska koda:** LE2VE80  
**Poklic / Izobrazba:** visoka  
**Področje delovanja:** Kadrovsko področje (HR)  
**Status / položaj:** Vodstveno delovno mesto

### 2. Delovna zgodovina

#### 2.1. Vodja projektov [2 leti]

- vodenje projekta **XXXX** (vsebinska zasnova; koordinacija; organizacija zaključnega dogodka s podelitvijo certifikatov)
- organizacija dogodka **XXXX** ter programska zasnova dogodka; sodelovanje pri organizaciji kariernega sejma KARIERA 07
- priprava HR e-mesečnikov za kadrovice
- HR in karierna revija **XXXX**: vsebinska zasnova, tehnična urednica, avtorica člankov
- sodelovanje pri prenovi spletne strani **XXXX**
- koordinacija vpeljave sistema nagrajevanja v podjetju

#### 2.2. Vodja projektov [2 leti]

- vodenje projektov iskanja in selekcije kadrov za naročnike (vključno z izvedbo psihometričnih testiranj in pripravo poročil o kandidatih)
- organizacija ter izvedba študije klime in kulture v podjetju naročnika ter predstavitev rezultatov naročniku, vključno s predstavitvijo predlogov možnih ukrepov za izboljšanje klime
- sodelovanje pri vsebinski zasnovi študije ocene dela vodij v organizaciji z metodo 360°

#### 2.3. Vodja kadrovske službe [8 let]

- vodenje in organizacija dela kadrovske službe ter odgovornost za izpeljavo vseh njenih funkcij (neposredna odgovornost predsedniku uprave)
- oblikovanje strategije razvoja kadrov v sodelovanju s poslovodstvom; v okviru tega redno, tedensko sodelovanje ter poročanje o točki kadri na sejah poslovodstva
- skrb za usklajenost strategije kadrovskega področja s poslovnimi usmeritvami podjetja
- vodenje projektov razvoja kadrov (npr. vpeljava kompetenčnega modela, vpeljava razvojno-ocenjevalnih pogovorov in ciljnega vodenja, oblikovanje sistema nagrajevanja itd.) in vpeljava ustreznih strokovnih rešitev v poslovno prakso podjetja
- vodenje selekcijskih postopkov (zadnja tri leta le za odgovornejše delovne pozicije)
- skrb in odgovornost za oblikovanje ter vpeljavo vseh internih aktov delodajalca, skladno z delovno-pravno zakonodajo ter veljavnimi predpisi

### 3. Znanja, kompetence in specialnosti

#### 3.1. Strokovne / vodstvene kompetence

- vodenje projektov razvoja kadrov in njihova vpeljava v podjetje.
- selekcija kadrov in pomoč vodjem pri razumevanju njihovih potreb v timu

#### 3.2. Znanje jezikov

- Angleški (tekoče)

## 4. Dosedanji uspehi v karieri

- V času mojega delovanja je **kadrovska funkcija doživela preboj v strateško funkcijo**, ki je dobila izjemno pomembno vlogo znotraj celotnega upravljanja podjetja.
- **Uvedba razvojno-ocenjevalnih razgovorov** z izvajanjem dvakrat letno - kot pomembno **orodje pri celovitem vodenju**.
- **Uvedba modela ključnih kompetenc**, v katerega so bili aktivno vključeni vsi nivoji podjetja od najvišjega vodstva do zaposlenih v vseh dejavnostih.
- Uvedba razvojnih programov za vodje. Konkretno dva sodelavca sta s pomočjo teh aktivnosti sčasoma prešla od skorajda začetnikov do zelo izdelanih vodij in **danes sodita v špico ključnih kadrov v podjetju**.
- s strani zaposlenih (nominacije) in na predlog predsednika uprave, **finalistka v izboru [za posebne dosežke]** z obrazložitvijo: **posebni dosežki ob vpeljavi razvojno-kadrovskih procesov** v skupini **XXXX**.

## 5. Bistvene značilnosti (lastne navedbe)

- Vztrajnost in odločnost.
- T.i. **passionate approach** in entuziazem. S svojim delovanjem, navdušenjem potegnem druge za sabo.
- Postavljanje interesov skupnega dobrega pred interese posameznikov ali svojih lastnih.
- Svojemu delu se **predam v celoti** in ga ne jemljem kot službo.

Moje značilnosti, ki so istočasno moje prednosti in jih kolegi cenijo, še najbolj uokviri opis kolegov, ko sem bila nominirana **[za posebne dosežke]**: *levjesrčna in vztrajna, želi razumeti posel in delovanje kadrovske službe povezati tudi s širšim razumevanjem konteksta tržnega okolja, v katerem podjetje deluje. Svojemu delu je predana z dušo. Je iskrena in neposredna.*

## 6. Ambicije, želje in pričakovanja v zvezi z delom

### 6.1. Strokovno področje / vsebina dela

- Vodenje kadrovske dejavnosti ali pa strokovno udejanjanje na področju kadrov (npr. vodenje strokovnih projektov s kadrovskega področja)

### 6.2. Temeljni pogoji zadovoljstva z delom in delovnim mestom

- delodajalec mora kadrovsko področje razumeti in umestiti kot razvojno in strateško področje – ne kot administrativno funkcijo.
- partnerski odnos med najvišjim vodstvom in kadrovsko funkcijo
- delo v okolju, ki zagotavlja celovite razvoj posameznika (od strokovnega do osebnega, duhovnega...).
- želim delati v podjetju, ki razume in tudi s svojim način delovanja to odraža, da način vodenja kreira kulturo podjetja. In da je zato potrebno stremeti k doslednemu in kontinuiranemu razvijanju pravega voditeljstva (začenši z vrhom).

### 6.3. Nadaljne ambicije in načrti v karieri.

- Vodenje kadrovskega področja.

### 6.4. Zaželjeno delovno mesto, podjetje panoga.

želim delati v podjetju, s katerim delim vrednote – in to ne zgolj na deklarativni ravni, temveč z dejanskim delovanjem v praksi (to velja tako za mene samo kot za organizacijo).