



KRAGELJ & KRAGELJ

KADROVSKI IN KARIERNI CENTER

ISKANJE IN IZBOR KADROV
PSIHOLOŠKE OCENE KANDIDATOV
ANALIZE MANAGERSKIH KOMPETENC
DELAVNICE, USPOŠABLJANJA, 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

www.kadrovanje.com



PREDSTAVITEV KANDIDATA

1. Osnovni podatki o kandidatu

Identifikacijska koda: KU1B070

Poklic / Izobrazba: univ.dipl.sociolog

Področje delovanja: Kadrovsko področje / Vodenje Podjetij

Status / položaj: Vodstveno / vodilno mesto

2. Delovna zgodovina

2.1. Direktor kadrovskega pravnega sektorja (500 – 800 zaposlenih) [3 leta]

- Skrb za kadre in usposabljanje
- Vodenje kadrovskega projekta (oblikovanje zmagovalnih timov, zmanjšanje bolniške motiviranosti, inovativnost)
- Načrtovanje in vodenje programa kadrovskega prestrukturiranja

2.2. Direktor kadrovske službe → Direktor družbe / Prokurist [6 let]

- Zagotavljanje razvoja procesov, sistemov, organizacijskih struktur in tehnologij;
- Oblikovanje poslanstva in vizije družbe ter pripravljanje dokumentov za strateški razvoj in poslovne usmeritve;
- Planiranje ciljev in organiziranje virov za doseganje vizije in poslanstva;
- Načrtovanje, organiziranje, usklajevanje in kontroliranje poteka dela celotne družbe ter med posameznimi organizacijskimi enotami;

2.3. Poslovni direktor [1,5 leta]

- Vodenje in koordinacija družbe; Poslovni razvoj podjetja
- Razvoj novih storitev ; Prodaja storitev ključnim strankam

2.4. Direktor izobraževalnega centra [14 let]

3. Znanja, kompetence in specialnosti

3.1. Strokovne / vodstvene kompetence

- Odličen pregled nad delovnimi procesi in izkušnje pri uvajanju najrazličnejših sprememb, ki zagotavljajo konkurenčnost podjetja.
- Predlaganje in sprejemanje pravočasnih poslovnih ukrepov za realizacijo ciljev v opredeljenih rokih.
- Učinkovito in produktivno sodelujem s sodelavci v timih, kjer znam pridobiti njihovo zaupanje, kredibilnost in predanost za doseganje zastavljenih ciljev podjetja
- Ciljno vodenje in motiviranje sodelavcev z lastnim zgledom
- Ustvarjanje inovativnega, razvojno in prodajno naravnane okolja.

3.2. Znanje jezikov

- Angleški (pogovorno)
- Hrvaško (pogovorno)
- Nemško (tekoče)

4. Dosedanji uspehi v karieri (na različnih projektih)

- **Povečanje vrednosti** delniške družbe v 3 letih **za 100%** zaradi uspešno izvedenega prestrukturiranja;
- Kadrovska optimizacija in **znižanje stroškov** dela v upravi **za 30%**
- Povečanje proizvodne produktivnosti zaradi uspešnega kadrovskega prestrukturiranja in procesov dela
- **za 15-20%**
- Izboljšanje organizacijske klime v podjetju v dveh letih v povprečju za 0,8 točke
- Povečanje prodaje storitev podjetja **za 150%**
- **Izboljšanje inovativnosti v podjetju za 200%**
- Uspešna uvedba 20K na nivoju podpornih dejavnosti
- **Zmanjšanje absentizma za 50%**
- Uspešna izgradnja zmagovalnih timov
- Zmanjšanje poškodb pri delu **za 100%**
- Vzpostavitev internega časopisa in komuniciranja v podjetju
- Vzpostavitev izobraževalne akademije in povečanje števila ur usposabljanja na zaposlenega **za 30%**

5. Bistvene značilnosti (lastne navedbe)

- **Osebna integriteta in etičnost:** Sem človek integritete - moja dana beseda drži kot pribito in ljudi spoštujem.
- **Odprtega uma & Učenje:** Sem vedoželjen, zelo rad se učim od ljudi ter okolice v kateri delujem ali živim.
- **Odličnost:** S svojo inteligenco, strastjo, predanostjo in učinkovitostjo stremim k doseganju osebne in poslovne odličnosti.
- **Zmagovalna miselnost:** Vse kar počnem v življenju povezujem s svojo športno miselnostjo, ki mi pomaga, da v danem trenutku dosežem najboljše.

6. Ambicije, želje in pričakovanja v zvezi z delom

6.1. Strokovno področje / vsebina dela

Strategija in razvoj poslovnega modela podjetja • Razvoj inovativnih storitev • Vodenje in upravljanje sprememb v organizaciji (nove oblike in metode dela, ekonomika poslovanja, optimiranje stroškov dela, zmanjševanje absentizma zaposlenih, preoblikovanje organizacijske strukture • Uvajanje novih informacijskih tehnologij in aplikacij, razvoj sistemov kakovosti SQ, ISO TS, VDA, 20K) • Pridobivanje in načrtovanje kadrov ter njihovega razvoja • Razvoj programov usposabljanja in izobraževanja

6.2. Temeljni pogoji zadovoljstva z delom in delovnim mestom

Delo v inovativnem/podjetnem/korporativnem okolju z odprto komunikacijo, ki omogoča stalno poklicno (postati vrhunski manager) in osebno rast (postati modrejši v življenju)

6.3. Nadaljne ambicije in načrti v karieri.

vodilni kader v stabilnem podjetju, kjer bom lahko uspešno razvil vse svoje poklicne kompetence, osebne kreposti in znanja. V tem podjetju bom odličen sodelavec v nadpovprečno motiviranemu timu in del velike zgodbe o uspehu podjetja, ki deluje globalno na najzahtevnejših tržiščih.

6.4. Zaželjeno delovno mesto, podjetje panoga.

- Delovno mesto: Poslovni direktor (Business manager), Direktor HR področja, Izobraževalni manager, Vodja projektov za spremembe v podjetju, Vodja prodaje.
- Panoge, v katerih bi rad delal: Tehnične industrije, Storitve (Izobraževanje, Marketing), Zavarovalništvo, Bančništvo, Trgovina, Šport (Klubi, Zavod), Turizem.



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. Zaželeno 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).



PREDSTAVITEV KANDIDATA

1. Osnovni podatki o kandidatu

Identifikacijska koda:	VO2NI65
Poklic / Izobrazba:	doktorat znanosti
Področje delovanja:	Kadrovsko področje (HR)
Status / položaj:	Vodstveno / vodilno delovno mesto

2. Delovna zgodovina

2.1. Vodja službe za kadrovske in splošne zadeve v visokotehnološkem podjetju [11 let]

- izvajanje celovitega sistema upravljanja z ljudmi pri delu (zaposlovanje, oblikovanje internih aktov in strategij, razvoj zaposlenih s poudarkom na razvoju ključnih kadrov, interna komunikacija, varstvo pri delu, sistemi nagrajevanja, kompetenčni profili itd.),
- izvajanje internih usposabljanj s področja mehkih veščin (delavnice na temo podajanja kritike in pohvale, ravnanja s težavnimi sodelavci, reševanja konfliktov, identifikacija obstoječe in zelene organizacijske kulture, vodenje letnih razgovorov itd.),
- izvajanje internega coachinga,
- koordinacija dela na področju izvajanja projektov, sofinanciranih iz državnih sredstev in sredstev EU,
- sodelovanje s šolami in univerzami pri identifikaciji nadarjenih dijakov in študentov, štipendiranje, postavljanje in spremljanje sistemov mentorstva,
- skrb za blagovne znamke družbe ter celostno grafično podobo, razvoj blagovne znamke delodajalca, vodenje marketinških aktivnosti,
- upravljanje proračuna za sponzorstva in donacije, skrbništvo netehničnega arhiva podjetja, podpora sistemu upravljanja z intelektualno lastnino.

2.2. Vodja strokovnih služb v javnem sektorju [2 leti]

- vodenje in koordinacija dela na naslednjih področjih: kadrovske, pravne in finančno-računovodske zadeve, služba za informatiko, pisarna za mednarodno sodelovanje, projektna pisarna za podporo sofinanciranim projektom, vzdrževanje objektov,
- vodenje sodelovanja z zunanjimi izvajalci s področij dela, svetovanje pri izvajanju promocijskih dejavnosti in razvijanju blagovne znamke ustanove.

3. Znanja, kompetence in specialnosti

3.1. Strokovne / vodstvene kompetence

Kadrovsko področje in področje splošnih zadev v najširšem smislu - tako operativne naloge v širokem spektru kot tudi delo na strateškem nivoju (več let sodelovanja v menedžerskem timu, ki je postavljala strategijo v visokotehnološkem podjetju).

3.2. Znanje jezikov

- angleški (tekoče)
- italijanski (tekoče)
- francoski in nemški (osnovno)

4. Dosedanji uspehi v karieri

- svetovanje vodstvu pri kriznih ukrepih v obdobju upada poslovanja in vzpostavitev in izvajanje učinkovite komunikacije z zaposlenimi v krizni situaciji, kar je bistveno zmajšalo upad motivacije med zaposlenimi;
- učinkovito uvajanje sprememb v organizacijski kulturi: prehod iz kulture kontrole, nezaupanja in ne-komuniciranja v kulturo zaupanja, spodbujanja proaktivnosti, odprte komunikacije, iskanja rešitev namesto krivcev itd.

5. Bistvene značilnosti (lastne navedbe)

- **Sistematičnost**: zmožnost pogleda tako na detajle kot na celoto ter uvajanje sprememb (če so smislene) šele na podlagi celovitega videnja,
- **nagnjenost k optimizaciji**: uvajanje ukrepov za prihranek resursov, nenehno izboljševanje procesov,
- zmožnost delovanja v nedefiniranih in hitro se spreminjajočih situacijah,
- izrazit smisel za učinkovito komunikacijo – prilagajanje komunikacije različnim ciljnim skupinam in situacijam,
- zmožnost sprejemanja odločitev in odgovornosti zanje, tako v običajnih kot v kriznih situacijah
- smisel za humor - .

6. Ambicije, želje in pričakovanja v zvezi z delom

6.1. Strokovno področje / vsebina dela

- vodenje kadrovskih in splošnih dejavnosti ali strokovno delo na področju kadrov (npr. vodenje strateških projektov s kadrovskega področja)

6.2. Temeljni pogoji zadovoljstva z delom in delovnim mestom

- relativno visoka stopnja avtonomije delovanja in odločanja na področju dela,
- dovolj veliki izzivi (zahtevne naloge),
- možnost sodelovanja z drugimi menedžerskimi funkcijami (npr. pri oblikovanju poslanstva, vizije in strategije, definiranju operativnih planov in procesov, izvajanju kontrole kakovosti itd.),
- okolje, ki ceni in spodbuja proaktivnost.

6.3. Nadaljne ambicije in načrti v karieri.

- vodenje kadrovskega področja, vodenje kadrovsko-splošnih zadev.