



Ministarstvo znanosti i obrazovanja



NACIONALNO VIJEĆE ZA RAZVOJ
LJUDSKIH POTENCIJALA



Kompetencijski okvir u procesima selekcije i razvoja

Jasmina Lukačević, HRPRO,
direktorica ljudskih potencijala i ekspert za
implementaciju HR sustava



Projekt *Ustavljanje i upravljanje
Registrom HKO-a kao podrška radu
Sektorskih vijeća i ostalih dionika u
procesu provedbe HKO-a*

www.esf.hr

Organizacija radionice sufinancirana je
u okviru Operativnog programa
Učinkoviti ljudski potencijali, iz
Europskoga socijalnog fonda.



Sufinancirano sredstvima
programa Evropske unije
Erasmus+



Projekt je sufinancirala Evropska unija iz Europskog socijalnog fonda.



- HRPRO je specijalizirana tvrtka za pružanje informatičke podrške poslovnim procesima upravljanja ljudskim potencijalima (ULJP) i sustavu nagrađivanja
- Kroz naše informatičko rješenje HRNET upravlja se ljudskim potencijalima za više od 200.000 zaposlenika u Hrvatskoj i široj regiji
- Povezujemo teoriju i praksu - u suradnji s našim stručnjacima i korisnicima, razvijamo module, procese, metode, indikatore te zajedno nadograđujemo znanje i iskustva u ULJP.





Ministarstvo znanosti i obrazovanja



NACIONALNO VIJEĆE ZA RAZVOJ
LJUDSKIH POTENCIJALA

Hrvatski
kvalifikacijski
okvir

Kompetencije

Kompetencije su višedimenzionalni konstrukt koji znanja, vještine i osobine ličnosti povezuje s radnim učinkom.

U posljednjih 20-ak godina zauzimaju središnje mjesto u praksi upravljanja ljudskim potencijalima:

- nove tehnologije, globalizacija ekonomije i tržišta, neizvjesno, turbulentno okruženje zahtijeva česte promjene u organizacijskoj strukturi i prirodi rada
- granice poslova su nejasne i često se mijenjaju
- sadržaj posla i odgovornosti zaposlenika se šire
- definiraju se aktivnosti, ponašanja ili karakteristike zaposlenika bitne za organizaciju, ne za pojedini posao

Projekt *Uspostava i upravljanje Registrom HKO-a kao podrška radu Sektorskih vijeća i ostalih dionika u procesu provedbe HKO-a*



www.esf.hr

Organizacija radionice sufinancirana je u okviru Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali, iz Europskoga socijalnog fonda.



Sufinancirano sredstvima programa Evropske unije Erasmus+



Europska unija
Zajedno do fondova EU



Projekt je sufinancirala Evropska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Ministarstvo znanosti i obrazovanja



NACIONALNO VIJEĆE ZA RAZVOJ
LJUDSKIH POTENCIJALA



Svrha kompetencijskog modela

- Implementacija organizacijskih vrijednosti i strategije
- Jasna očekivanja od zaposlenika
- Definiranje niza učinkovitih ponašanja pojedinaca
- Odabir pravih ljudi za ulazak u organizaciju (selekcija)
- Nadogradnja znanja, definicija razvojnog puta i edukacije na primjereni način
- Prilagodba kontekstu - o okolini i situaciji ovisi koje će kompetencije pojedincu biti potrebni te na koji način će ih upotrijebiti za uspješno obavljanje zadatka
- Poboljšanje učinkovitosti organizacije kao cjeline



Projekt Uspostava i upravljanje
Registrom HKO-a kao podrška radu
Sektorskih vijeća i ostalih dionika u
procesu provedbe HKO-a

www.esf.hr

Organizacija radionice sufinancirana
je u okviru Operativnog programa
Učinkoviti ljudski potencijali, iz
Europskoga socijalnog fonda.



Sufinancirano sredstvima
programa Evropske unije
Erasmus+



Projekt je sufinancirala Evropska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Očekivanja

Često tražene kompetencije u realnom sektoru:

- Stručnost
- Dijeljenje znanja
- Angažiranost
- Proaktivnost
- Komunikacija
- Fleksibilnost
- Organizacija posla
- Usmjerenošć na cilj
- Pridobivanje
- Inicijativa
- Vođenje
- Upravljanje promjenom
- Donošenje odluka
- Integritet
- Usmjerenošć na cilj
- Odlučivanje
- Kreativnost
- Inovativnost
- Pregovaranje
- Timski rad



Projekt *Uspostava i upravljanje
Registrom HKO-a kao podrška radu
Sektorskih vijeća i ostalih dionika u
procesu provedbe HKO-a*

Organizacija radionice sufinancirana
je u okviru Operativnog programa
Učinkoviti ljudski potencijali, iz
Europskoga socijalnog fonda.



Sufinancirano sredstvima
programa Evropske unije
Erasmus+





Ministarstvo znanosti i obrazovanja



NACIONALNO VIJEĆE ZA RAZVOJ
LJUDSKIH POTENCIJALA



Realnost

- Danas tražimo više – razvojem tehnologije, povećala se kompleksnost većine radnih mjesta
- Nema dovoljno stručnog kadra (prema znanju, sposobnostima i vještinama)
- Stručne kompetencije kandidata nisu u skladu s očekivanjima poslodavaca (ishodi učenja nisu usklađeni s potrebama tržišta rada)
- Prenizak prosjek završavanja fakulteta (studenti počnu prerano raditi, nema dovoljno izazova na programima visokog obrazovanja)
- Ne postoji kultura izvrsnosti – tijekom obrazovanja bi trebalo jasnije poticati, nagrađivati i naglašavati važnost izvrsnosti
- Najbolji često odlaze izvan RH, ostaju prosječni - prosjek bi trebao biti viši te zainteresirani za dodatni trud i ulaganje u znanje
- Društveno je prihvatljiva zarada bez puno rada i truda pa ni „teški studiji“ nisu popularni
- Poslodavci nisu stimulirani ulagati u akademsku zajednicu (nema porezne olakšice)

Projekt Uspostava i upravljanje
Registrom HKO-a kao podrška radu
Sektorskih vijeća i ostalih dionika u
procesu provedbe HKO-a



www.esf.hr

Organizacija radionice sufinancirana
je u okviru Operativnog programa
Učinkoviti ljudski potencijali, iz
Europskoga socijalnog fonda.



Sufinancirano sredstvima
programa Evropske unije
Erasmus+



Projekt je sufinancirala Evropska unija iz Europskog socijalnog fonda.



Ministarstvo znanosti i obrazovanja



NACIONALNO VIJEĆE ZA RAZVOJ
LJUDSKIH POTENCIJALA

Hrvatski
kvalifikacijski
okvir

Zaključak

Strategija obrazovanja, znanosti i tehnologije u RH navodi prepoznavanje obrazovanja i znanosti kao svojih razvojnih prioriteta koji mogu donijeti dugoročnu društvenu stabilnost, ekonomski napredak i osiguranje kulturnog identiteta.

Kompetencijski model kao zajednički jezik cijele organizacije te konkretan i razumljiv različitim strukama i razinama obrazovanja, ima važnu ulogu i veliku moć kao sredstvo za usmjeravanje i promjenu ponašanja.

Hrvatski kvalifikacijski okvir kao reformski instrument kojim se uređuje cjelokupni sustav kvalifikacija na svim obrazovnim razinama u RH kroz standarde kvalifikacija temeljene na ishodima učenja, uz viši stupanj usklađenosti s potrebama tržista rada te razumijevanjem i usklađenosti s kompetencijskim modelima organizacija, može doprinijeti promijeni razmišljanja i ponašanja, razvoju pojedinaca i društva u cijelini.

Projekt *Uspostava i upravljanje Registrom HKO-a kao podrška radu Sektorskih vijeća i ostalih dionika u procesu provedbe HKO-a*



www.esf.hr

Organizacija radionice sufinancirana je u okviru Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali, iz Europskoga socijalnog fonda.



Sufinancirano sredstvima programa Evropske unije Erasmus+



Projekt je sufinancirala Evropska unija iz Europskog socijalnog fonda.





Hvala na pažnji!



LEAD BY EXAMPLE

Develops open, inspiring relationships and communication with others; sets clear expectations and motivates each team member to, following the Company's vision, develop his/her personal potential long-term.

Has faith that his/her co-workers will perform their given tasks independently and with quality [360 feedback: 3.91]

Is dedicated to the development of his/her team members by encouraging their strong sides, areas of development, and aspirations [360 feedback: 3.70]

Treats everyone in an equal and fair manner [360 feedback: 3.82]

Communicates an inspiring vision and encourages harmony with corporate values [360 feedback: 3.55]

Is aware of his/her strong sides and where there is room for development, and continually strives for improvement [360 feedback: 3.11]

Survey : 360° Feedback Period : 360 2015 (01.01.201... Employee : PETROVIĆ, VERA Report : Standard report

Others see

Strengths

otvorenost za novi ideji / selfconfidence / Key development / veća sigurnost / taking more risks

LEAD BY EXAMPLE

Demonstrates values of AG in everything that he/she does, in a way that has an inspiring effect on colleagues, business partners and the entire surroundings. Develops open, inspiring relationships and communication with others. Represents a "role model" in implementation of the Company's strategy into concrete goals and actions. Develops his/her team members by encouraging their strong sides, areas of development, and aspirations. Sets clear expectations and motivates each team member to, following the Company's vision, develop his/her personal potential long-term.

EMOTION IN MOTION

Motivates through eliciting process, emotions and behavior through active striving that his/her own emotions and the emotions of others, and personalities are recognized and understood correctly. He/she intercedes and facilitates the work of others in order to achieve the set goals in a way that optimizes and strengthens of others are respected. Builds constructive relationships with others via the aim of achieving common goals.

ACHIEVING GOALS

Is oriented to exploring available resources in order to consistently achieve his/her own and/or goals set by the others. Motivates self and others to achieve more challenging goals, and is persistent in activities that lead to success. Shows a clear picture of the final goal, and seeing signs of the final goal for a single moment. Shows how to reach desired results, constantly improving business practices aiming to the higher levels of efficiency.

ROW IN THE SAME BOAT

Presents ways of cooperating with others, purpose being achieving the results. Respects co-workers, builds quality relationships and shared involvement. Encourages his/her team members to work in teams in differences and build success on that fact. Achieves success through development of the highly efficient team, where individual contributions are clear and everyone knows in which way he/she best fits within the team.

NEW PERSPECTIVE

Looks at the „big picture“; pushes barriers, tests and encourages new, different approaches, and performing the conventional approaches, practices and ways of operating with an aim of achieving even better, long term results. Stimulates his/her team and encourages others to accept and initiate new ideas and solutions, with perseverance, passion and accountability for implementation.

Relational M O N

Self assessment S-Superior D-Direct report C-Colleague A-All observers M-Arithmetic mean S-Standard deviation N-Count of assessors

Relation	M	O	N
Self assessment	5.33	0.49	1
Superior	4.59	0.52	1
Direct report	5.54	0.71	4
Colleague	4.71	0.58	3
All observers	5.11	0.78	8
Self assessment	5.14	0.36	1
Superior	4.71	0.47	1
Direct report	5.75	0.44	4
Colleague	4.76	0.69	3
All observers	5.25	0.74	8
Self assessment	4.59	0.52	1
Superior	4.67	0.49	1
Direct report	5.92	0.28	4
Colleague	4.56	0.61	3
All observers	5.25	0.81	8
Self assessment	5.40	0.52	1
Superior	4.60	0.52	1
Direct report	5.65	0.66	4
Colleague	4.93	0.58	3
All observers	5.25	0.74	8
Self assessment	4.29	0.42	1
Superior	4.40	0.52	1
Direct report	5.90	0.30	4
Colleague	4.53	0.63	3
All observers	5.20	0.85	8

360° Feedback Report (360 2015) for VERA PETROVIĆ

This report includes responses from:
Self assessment, Superior, 4 Direct reports, 3 Colleagues

LEAD BY EXAMPLE, EMOTION IN MOTION, NEW PERSPECTIVE, ROW IN THE SAME BOAT, ACHIEVING GOALS

Self assessment All observers

Competency	Self assessment	M	O	N
LEAD BY EXAMPLE	5.33	0.49	1	8
EMOTION IN MOTION	5.14	0.36	1	8
ACHIEVING GOALS	4.59	0.52	1	8
ROW IN THE SAME BOAT	5.40	0.52	1	8
NEW PERSPECTIVE	4.29	0.42	1	8

Projekt Uspostava i upravljanje
Registrom HKO-a kao podrška radu
Sektorskih vijeća i ostalih dionika u
procesu provedbe HKO-a



Organizacija radionice sufinancirana
je u okviru Operativnog programa
Učinkoviti ljudski potencijali, iz
Europskoga socijalnog fonda.



Sufinancirano sredstvima
programa Europske unije
Erasmus+

