

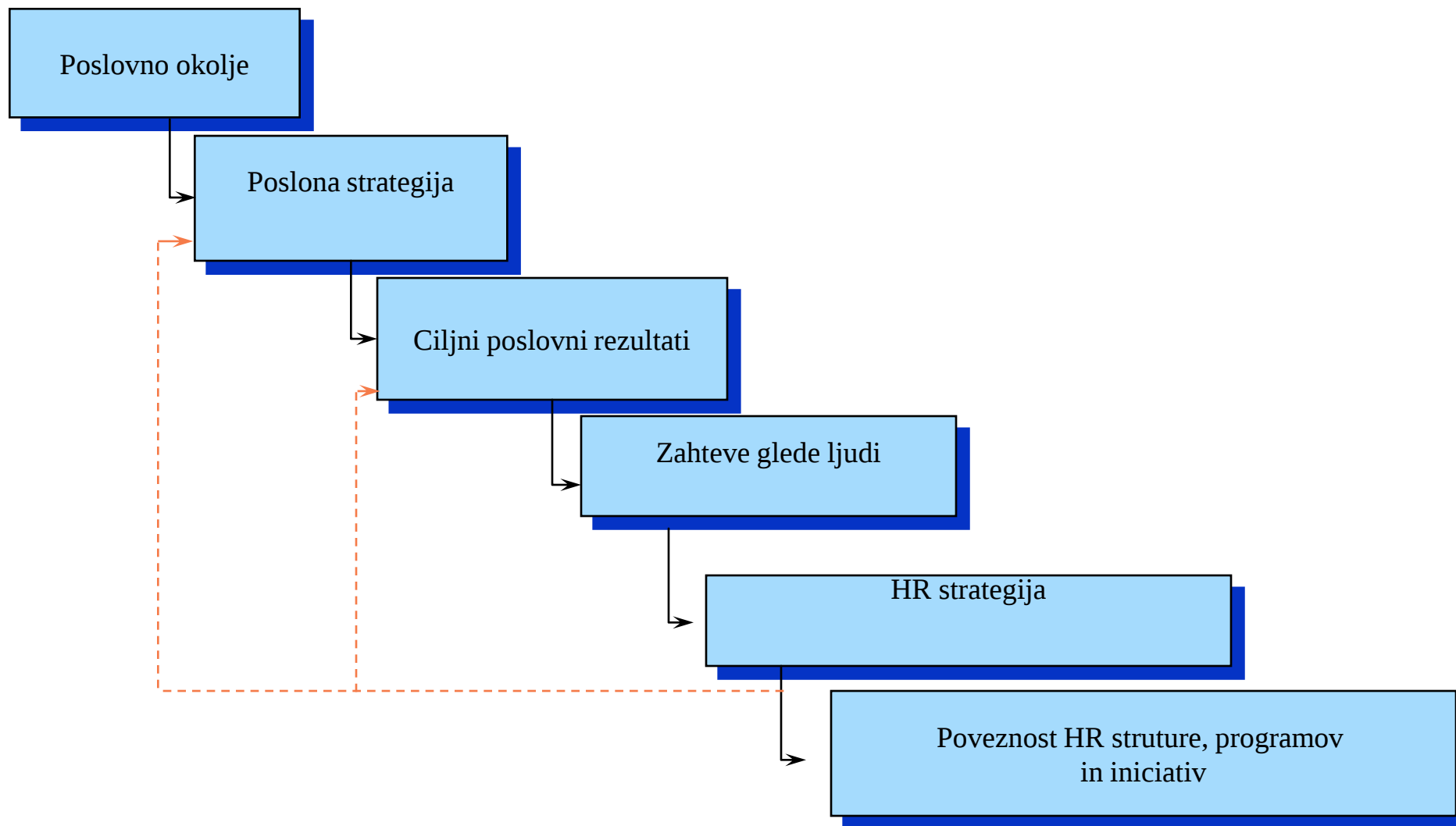


Gospodarska zbornica Dolenjske in Bele krajine

Upravljanje s človeškimi viri in vloga kadrovske funkcije v IBM-u

Biljana Weber
Generalna direktorica
IBM Slovenija, d. o. o.

Pot do odličnih poslovnih rezultatov



Kadrovska strategija IBM-a: biti konkurenčen delodajalec

Pridobiti, motivirati in zadržati najboljše talente v naši industriji

Osredotočenost na ljudi + osredotočenost na naše stranke = poslovni uspeh

V čem se razlikujemo od ostalih delodajalcev

Različnost	Fleksibilnost delovne sile	Razlikovanje delovne uspešnosti	Učenje	Razvijanje vodstva in vodstvenih potencialov
-------------------	-----------------------------------	--	---------------	---

Strateška področja naše osredotočenosti

- **Rast & inovacije**
- **Sposobnost organizacije in področja visoke stopnje rasti**
- **Visoka zavezanost delovne sile**

Vloga kadrovske funkcije

- **Strateški partner** vodstvu podjetja
- **Partner** in podpora vsem zaposlenim pri njihovem razvoju ter osebni in strokovni rasti (motivacija, nagrajevanje, zadržanje najboljših, izobraževanje, razvoj zaposlenih, ustvarjanje pozitivne klime)
- **Odgovornost** za 8 glavnih procesov in več kot 30 podprocesov
- **Vpeljevanje korporacijskih politik in programov** ter ustrezna prilagoditev le-teh v lokalno okolje

Glavni procesi

- **Upravljanje s kadri**
- **Plače in nagrajevanje**
- **Skrb za talente**
- **Izobraževanje**
- **Klima & “različnost”**
- **Odnosi z zaposlenimi**
- **Poslovne združitve**
- **Zagotavljanje dobrega počutja**

Različost in vključevanje vseh @ IBM

RAZLIČNOST

v IBM-u različnost pomeni več kot enakovredno obravnavo vseh ne glede na spol, narodno pripadnost, fizične omejitve, starost, spolno usmerjenost, vero, ekonomski položaj, način življenja.

“Nihče izmed nas ni tako močan kot smo lahko močni skupaj”

VKLJUČEVANJE VSEH

je bistvo delovnega okolja, kjer ima vsakdo priložnost, da sodeluje pri ustvarjanju uspeha podjetja in je cenjen zaradi svojih specifičnih znanj, izkušenj, sposobnost, ki jih prinaša v to delovno okolje



Zavidljiva zgodovina različnosti in vključevanja v IBM-u

Partnerstvo z univerzami za pomoč invalidnim študentom pri premagovanju ovir pri izobraževanju

Zagon programa "Graditev mostov" (Building Bridges) na bližnjem Vzhodu, za izobraževanje žensk

Nekaj pomembnih prelomnic...



Razvoj talentov

“Performance management @ IBM”

Uvedba letnih osebnih poslovnih ciljev



Načrtovanje individualnega razvoja – uravnoteženo, glede na poslovne cilje in načrtovanje kariere

IBM Learning | IDP 2006 : 6 steps - Microsoft Internet Explorer

File Edit View Favorites Tools Help

Address <http://w3-03.ibm.com/services/learning/w3slh.nsf/pages/cemaip2006start>

Links Search the Web with Lycos IBM Business Transformation Homepage IBM Internal Help Homepage IBM Standard Software Installer Customize Links Free Hotmail

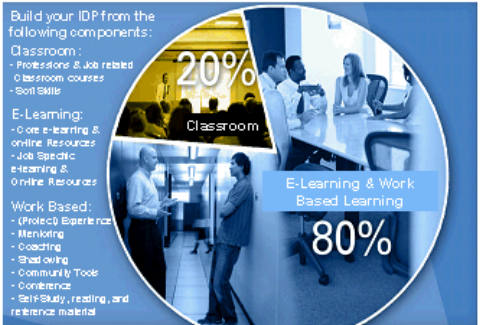
Google Search 234 blocked Check AutoLink AutoFill Options

organization
on demand learning path
IBM learning awards
IMT's
BeNeLux
CEMAAS
Austria
CEMA
Switzerland
France, Northwest Africa
Germany
Italy
Nordic
SPGIT
UKISA
Faculties
Management development
Coaching & Mentoring
The IBM Foundational Competencies

IDP 2006 : 6 steps

Just like IBM is changing, so is the way we learn! Just in time e-learning and on the job (or work-based) learning have become critical components of Learning@IBM. CEMA Executive Management and your line of business leaders expect that up to 80% of all learning done by CEMA employees in 2006 will be a combination of e-learning (50-60%) and work-based learning (15-20%). This type of learning should not replace traditional classroom training, rather complement face to face training to ensure a balanced plan. This requires a mind set change in all of us, which should help us achieve more meaningful and realistic plans which will be supported by your management.

[IDP 2006 homepage](#)



Build your IDP from the following components:

- Classroom:**
 - Professional & Job related
 - Classroom courses
 - Self Study
- E-Learning:**
 - On-line e-learning & online Resources
 - Job Specific e-learning & Online Resources
- Work Based:**
 - Project Experience
 - Mentoring
 - Coaching
 - Shadowing
 - Community Tools
 - Conferences
 - Self Study, reading, and reference material

To get started, we recommend the following steps:

1. Commit to including e-learning, work based learning, as well as classroom training when building your IDP
2. Start by searching for and adding e-learning to your IDP: (core and job specific)
 - [Select core e-learning modules](#) with critical and mandatory skills for all IBMers: Foundational Competencies, Leadership Competencies, IBM Strategy and Technology, Business Controls, etc. Add your selections to your IDP
 - [Select job specific e-learning recommendations](#) or on-line resources (websites count!!) and add them to your IDP.
3. Continue by adding defined Work Based Learning to your IDP:
 - Complement the e-learning you have discovered above with suitable work based learning (mentoring, coaching, shadowing, project experience, etc) and add these defined activities to your IDP. To better understand what work

start Infoprint ... Welcome ... messagin... 2005 Microsoft ... Intern... Address Desktop 09:49 Montag 13.03.2006

“Učenje na zahtevo”: Ciljno učenje glede na lasten profil v sistemu

Learning@IBM home



Learning@IBM makes learning easier and more effective. It delivers timely, relevant learning recommendations, lets you collect and track your activities in one place, and helps you discover learning to support your [PBC](#), [Individual Development Plan](#), and other learning needs - right at your desktop.

My feeds ?

Review latest recommendations from your learning feeds.

Learning@IBM recommended activities

- ☐ [New Provocative Dialogue QuickView](#)
[Online Self Study, Profiled for IBM Employee, Manager]
- ☐ [New Know Your Industry - Education](#)
[Website, Profiled for Education]
- ☐ [Introduction to the Learning@IBM Portlet - UPDATED!](#) [Download And Other Offline, Profiled for All IBM]

[View all](#)

Recently updated LEADIng@IBM web site topics

- ☐ [Thinking Horizontally: Manager](#)
- ☐ [Enabling Performance and Growth: Executive](#)

My activities ?

For privacy reasons, you must [enter your IBM ID and password](#) in order to view your activities.

IBM Global Campus

Access an extensive library of classroom and e-learning courses that help you build your skills.

- [Manage enrollments](#)
- [GBS catalog](#)
- [Enrollment history](#)
- [e-Learning@IBM](#)
- [IBM Global Campus survey](#)

Search IBM learning

[Advanced search](#) | [Help](#)

Recommended feeds ?

Subscribe to additional learning feeds.

[New Technology at a Glance \(TaaG\) podcasts](#) [Profiled for All IBM]

[elearnspace](#) [Profiled for Learning]

[Recently updated LEADIng@IBM web site topics](#) [Profiled for IBM Employee, Manager]

[View all](#)

You may also add/subscribe to RSS feeds published by other learning sites using [add feed \(RSS by URL\)](#).

Learning sites

- [New Build Your Technical Expertise](#)
- [New Technology at a Glance](#)
- [Know Your Industry](#)
- [On Demand Business Learning Path](#)

Inovativni kanali ter vsebina “na zahtevo”



Kanali

Zaenkrat na voljo za vodje

- Samo ocena
- Obvladovanje osnov
- Poskusi simulacijo
- Poglobljen študij

Nove obogatitve

- Nasvet izvršnih strokovnjakov
- Pregled IBM najboljših praks
- Učenje na delu

Možne novosti v prihodnje

- Diskusija s kolegom
- Vprašaj strokovnjaka



Vsebina

LEADIng@IBM ponuja vsebine s področja vsebuje vodstvenih kompetenc, vodenja zaposlenih ter drugo

Ocenjevanje ter nagrajevanje kadrovske funkcije

OCENJEVANJE

- **Ocenjevanje kadrovske funkcije se ne razlikuje od ocenjevanja ostalih funkcij**
- **Kriteriji – KAJ in KAKO je bilo doseženo**
- **KAJ JE BILO DOSEŽENO**
 - Kvaliteta dela in obseg (količina)
 - Odzivnost
 - Inovacije
 - Rezultati ankete zadovoljstva zaposlenih z nadrejenim– za vodstveni kader

Ocenjevanje ter nagrajevanje kadrovske funkcije

KAJ - MERILA

- **Kvaliteta dela in obseg (količina)**
 - obseg dela
 - natančnost in vestnost
 - skladnost s poslovnimi procesi
 - ocena rednih pregledov skladnosti s procesi in poslovnimi smernicami
- **Odzivnost**
 - pravočasno opravljene naloge
 - čas izpolnitve zahtev strank (internih)
- **Inovacije**
 - število novih idej in konceptov
- **Vodenje**
 - vzor vodenja in razvoja ljudi, klima v skupini, oz. podjetju

Ocenjevanje ter nagrajevanje kadrovske funkcije

- **KAKO JE BILO DOSEŽENO**
 - Izraženost IBM-ovih vrednot pri delu
 - Izraženost osnovnih kompetenc
 - Izraženost vodstvenih kompetenc

Ocenjevanje ter nagrajevanje kadrovske funkcije

KAKO - MERILA

- **Izraženost IBM-ovih vrednot pri delu**
 - prizadevanje za uspeh vsake stranke
 - inovacije s pomenom – za naše podjetje in svet
 - zaupanje in osebna odgovornost v vseh odnosih
- **Izraženost osnovnih kompetenc, predvsem**
 - skupinsko delo in sodelovanje
 - prevzemanje odgovornosti
- **Izraženost vodstvenih kompetenc**



Ocenjevanje ter nagrajevanje kadrovske funkcije

NAGRAJEVANJE KADROVSKE FUNKCIJE

- **Letne ocene uspešnosti**
 - podlaga za napredovanje, povišanje plače, letni bonus
- **Uvrstitev na listo najboljših talentov**
- **Atraktivne nagrade – potovanja**



- **Napredovanje – možna tudi napotitev na delo v tujino**
- **Sodelovanje v strokovnih delovnih skupinah v regiji**
- **Strokovno in vodstveno izobraževanje**



IBM