



Perutnina Ptuj
1905



Ključne kompetence Skupine Perutnina Ptuj

Kaj so kompetence?

Kompetence so sposobnosti za uporabo znanja in drugih zmožnosti in učinkovito izvedbo dela v skladu s standardi dela v poslovnem procesu.

Kompetence obsegajo:

Znanje

Izkušnje

Sposobnosti

Veščine

Osebnostne lastnosti

Kaj pomeni biti kompetenten?

Kompetenten je človek, ki ima ustrezne kompetence (znanja, sposobnosti, veščine, osebnostne lastnosti ipd.), da lahko opravlja določena dela.

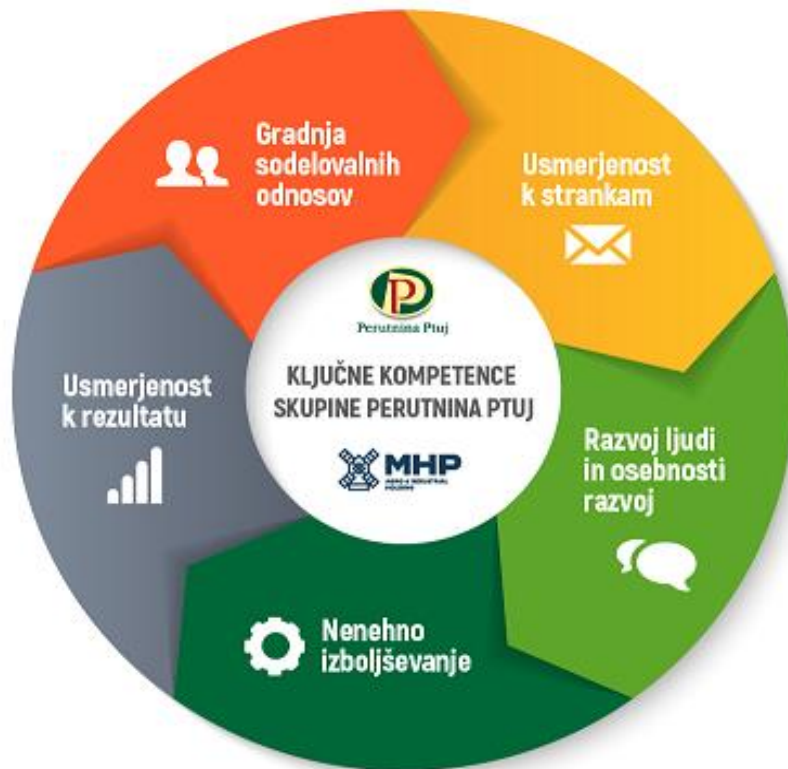
Kompetentnost je lastnost posameznika, ki se nanaša na zmožnost uspešno opraviti določene naloge oziroma vloge v organizaciji.

Kompetence in razvoj zaposlenih

Namen vpeljave ključnih kompetenc skupine Perutnina Ptuj:

- predstavljajo podporo razvoju zaposlenih,
- prepoznavanje področij, kje zaposleni potrebujejo usposabljanje ali razvoj svojih veščin in znanja,
- podpora zaposlovanju in izbiranju kadra in s tem prepoznavanje specifičnih veščin in znanj, ki so potrebni za vsako vlogo v organizaciji,
- pridobivanju in zaposlovanju pravih ljudi z ustreznimi kompetencami,
- izboljševanju učinkovitosti in produktivnosti,
- prepoznavanju potencialnih naslednikov in talentov za ključne vloge v organizaciji,
- izvajanje različnih politik priznanja na podlagi posameznih kompetenc.

Ključne kompetence Skupine Perutnina Ptuj



Usmerjenost k rezultatom

Pomeni biti osredotočen na rezultate; postavljati si visoke osebne in timske standarde; premagovati ovire; določati metode in potrebna sredstva za samostojno doseganje rezultatov.

- **Ambicioznost:** postavljati si visoke cilje zase in za svojo ekipo ter se dodatno truditi za doseganje odličnih rezultatov
- **Reševanje problemov:** prevzemanje odgovornosti ob pojavu težav, prevzemanje dodatnih odgovornosti za premagovanje ovir, ko se pojavi problem, sprožiti proces za njegovo reševanje
- **Odgovornost:** prevzemanje odgovornosti za rezultate dela in odločanja, priznavanje storjenih napak, iskanje načinov za izboljšanje rezultatov v prihodnosti
- **Neodvisnost:** samostojno določati metode in potrebna sredstva za doseganje ciljev, ne glede na njihovo zahtevnost.



Usmerjenost k strankam

Vzpostavljati in vzdrževati partnerske odnose s kupci/partnerji (internimi/eksternimi); razumevanje potreb kupcev, pravočasno prilagajanje delovanja.

- **Prilagajanje potrebam strank:** Predvideti morebitne potrebe strank (internih, eksternih), svoje delovanje in delo ekipe pravočasno prilagajati specifikam strank, ponujati ustrezne rešitve glede na zahteve strank, osredotočati se na kakovostno podporo
- **Odnosi s strankami:** vzpostavljati in vzdrževati partnerstva in zaupne dolgoročne odnose s strankami, učinkovita komunikacija s strankami
- **Ustvarjanje okolja, osredotočenega na stranke:** ustvarjati okolje, kjer je zadovoljstvo strank ključna prednostna naloga.



Nenehno izboljševanje

Iskanje novih priložnosti in načinov za izboljšave; izkazovanje pomena in zavezanosti inovativnosti; vodenje procesa sprememb in inovacij.

- **Odnos do sprememb:** drugim sporoča pomen in zavezanost inovativnosti, želi prepričati bolj skeptične sodelavce, je ambasador inovacij, vsak proces obravnava z vidika potrebe po izboljšavi, proučuje najboljše prakse
- **Uvajanje Inovacij:** usmerjenost v izboljšanje dejavnosti in uvajanje učinkovitejših metod za doseganje ciljev, dajati pobudo za uvajanje sprememb ne le znotraj svoje funkcije, ponujati ideje za izboljšanje procesov znotraj povezanih funkcij/podjetja/panoge
- **Upravljanje s spremembami:** organizirati okolje, ki podpira kreativno razmišljanje in inovativnost, podpirati inovativne predloge zaposlenih, pomagati pri njihovem uresničevanju, voditi proces transformacije
- **Prilagajanje:** prilagoditi se različnim okoliščinam in spreminjajočim se razmeram, iskati alternativne rešitve, če standardne rešitve ne delujejo.



Ustvarjanje sodelovalnih odnosov

Osredotočenost na sodelovanje in timsko delo; aktivno in učinkovito sodelovanje z drugimi; za doseg timskega rezultata; odkrito deljenje informacije, nudenje pomoči in učinkovito sodelovanje s sodelavci.

- **Dajanje prednosti ekipnim ciljem:** daje prednost doseganju timskih ciljev, pripravljenost na izravnavo nekaterih svojih osebnih ciljev za doseg skupnega cilja, v situacijah konflikta interesov usmerjati tim k potrebam posla
- **Izmenjava Informacij:** Organizirati sistem operativne izmenjave informacij, skrbeti za obveščenost ekipe in sodelavcev iz drugih oddelkov. Graditi vzdušje zaupanja in odprtosti
- **Interakcija s sodelavci:** učinkovito komuniciranje in sodelovanje s sodelavci, prevzemanje odgovornosti za doseganje timskih ciljev, ne dopuščati podvajanja ali neizpolnjevanja timskih nalog
- **Obvladovanje konfliktov:** učinkovito obvladovanje konfliktnih situacij, ustvarjanje okolja za razvoj sodelovanja in reševanja konfliktov, zmanjševanje negativnega vpliva konflikta na ekipo in rezultate podjetja.



Razvoj ljudi in osebni razvoj

Redno razvijanje sebe in ekipe; deljenje izkušenj in znanja z drugimi; uporaba različnih razvojnih orodij.

- **Motiviranje drugih:** priznavati trud in dosežke zaposlenih. Oblikovati in vzdrževati pozitiven timski duh v svoji ekipi, iskanje skupnih točk različnih članov ekipe, izkazovanje zavezanosti vrednosti timskega dela
- **Samorazvoj:** redno širjenje svojih poklicnih obzorij, voditi z osebnim zgledom v nenehnem razvoju, imeti napredne poglede, biti vedno seznanjen s trenutnimi trendi, biti samo motiviran
- **Ocenjevanje zaposlenih:** ocenjevanje prednosti in področij razvoja sodelavcev, ugotavljati priložnosti za izboljšanje njihove učinkovitosti
- **Razvijanje ekip:** ukvarjati se z razvojem zaposlenih sistematično z uporabo različnih orodij (povratne informacije, razvojni projekti itd.)
- **Zagotavljanje nasledstev:** Ugotavljati potencial zaposlenih za nadaljnji razvoj.

