

"Nikad ne možete promijeniti stvari na način da riješite juče-rašnje probleme. Umjesto toga, usmjerite se na snage koje mogu stvoriti uvjete za inovativnost koja bi mogla biti od koristi i za vaše poduzeće i za društvo."

David Cooperrider

Njihovi napori obuhvaćaju:

Osiguranje programa razvoja za potencijale "u nastajanju" kao i za "velike" potencijale.

Definiranje talenta široko, ne samo identifikacija potencijala „u nastajanju“, već također i traženje i njegovanje komplementarnih mislioca i ljudi s velikom praktičnom ekspertizom. Ponuda mogućnosti za napredovanje u karijeri s jasno definiranim smjerom razvoja karijere. Pružanje čitavog niza horizontalnih i vertikalnih prilika za razvoj. Zaposlenike to čini zadovoljnim i motiviranim, a pomaže također i u zadržavanju širokog spektra talenata koji su potrebni za uspjeh poduzeća. Poticanje individualnog razvoja zaposlenika. Promjena i rotacija posla predstavljaju prilike

za razvoj koje te tvrtke nude; one prepoznaju da osim stabilnosti posla i dobre plaće, današnji zaposlenici traže i konkretnu realizaciju u radu kao i priliku za osobni rast. Zaposlenici tzv. Y generacije imaju posebno velika očekivanja i spremniji su napustiti poslodavca koji im ne odgovara.

Upravljanje učinkom i nagrađivanje: jasne norme, precizniji poticaji

Visoko učinkovite tvrtke idu i dalje od samo povezivanja bonusa ili drugih poticaja s ključnim pokazateljima poslovanja, kako bi se manageri uskladili sa strategijama i ciljevima poduzeća. Shvaćaju značenje važnosti dobro izgrađenog, uravnoteženog sustava upravljanja učinkom

u motiviranju i razvoju zaposlenika. Za jačanje i održavanje odlične učinkovitosti zaposlenika trebate stvoriti prave poticaje. Ključ je u razvoju kulture meritokracije!

Primjena aktualnih standarda upravljanja učinkom i metoda za cijelu tvrtku. Postojanje jasnih normi koje potiču učinak na način da zaposlenici jasno razumiju što znači veći učinak i, jednako tako jasno, ono što je neprihvatljivo. Sustav upravljanja učinkom koji je kompliciran i nejasan, šteti angažiranju zaposlenika i dovodi do rizika po reputaciju tvrtke i brenda.

Primjena fer vrijednosti, transparentnog sustava vrednovanja i nagrađivanja u promoviranju takve kulture.

U svim svojim poslovima ta poduzeća nagrađuju ponašanje, a ne samo rezultate. Izbjegavaju birokraciju ili provjeravaju procese koji dopuštaju da se problemi pogoršaju. Stimuliraju povratnu informaciju i otvorenu diskusiju kao i češće neformalne provjere

koje trebaju dodatno motivirati zaposlenike.

Kritična masa se računa

Nije novost da odlično upravljanje ljudima znači investiranje u dugoročan uspjeh poduzeća. Međutim, za mnoga poduzeća danas ta investicija postaje upitna. Prije rezanja upravljanja ljudskim potencijalima, rukovoditelji moraju imati na umu da je upravljanje ljudima postalo imperativ. Ljudi predstavljaju osnovu većine poduzeća i investiciju s opipljivim kratkoročnim povratom. Biti „poduzeće ljudi“ znači da se poduzima više u čitavom nizu HR aktivnosti, od samog brendiranja kompanije pa sve do zadržavanja zaposlenika. Profesionalna politika upravljanja ljudskim resursima kao integralni dio kulture vašeg poduzeća, podržavanje razvoja *leadershipa* i ljudi u svim ključnim HR područjima, vašoj tvrtki donosi kompetitivnu prednost na tržištu, bolje ekonomske rezultate i posnosnu i proaktivnu radnu snagu.

Besplatno za pretplatnike časopisa **Poslovni savjetnik** -KORIŠTENJE TELEFONSKE SAVJETNIČKE SLUŽBE!



Dragi pretplatnici časopisa Poslovni savjetnik, u 2015. godini svakom pretplatniku časopisa Poslovni savjetnik na raspolaganju su naši pravni i porezni stručnjaci, kojima se putem telefona u posebno predviđeno vrijeme možete obratiti u vezi svojih dilema **iz područja prava, poreza i radnih odnosa, a vezano uz poslovanje trgovačkog društva/obrta**. Usluga naročito vrijedna i korisna svima vama koji želite unaprijediti svoje poslovanje i saznati brzu, točnu i primjenjivu informaciju iz navedenih područja. Više na str. 9.

Pretplata na časopis Poslovni savjetnik je u tijeku, **svoju pretplatu možete obnoviti temeljem predračuna kojeg ste primili na vašu poštansku adresu**. Više informacija o pretplati i načinu korištenja call centra možete dobiti na broju telefona 01 49 21 742.

Savjetnička služba časopisa Poslovni savjetnik izgleda ovako, naš tim dnevno odgovori na više od 200 telefonskih upita pretplatnika naše medijske grupacije.

www.business-media-group.com