

# Svi su gore!



[www.poslovni-savjetnik.com](http://www.poslovni-savjetnik.com)

Vijesti, management, marketing, financije, investitor, porezi, nekretnine, trgovina, turizam, propisi, karijera, tajnica, novo na tržištu, sajmovi, knjige, analize, komentari, intervjuji, forum, blog, obrt, savjetnik, poslovni stil...

**poslovni®  
savjetnik**  
.com

CENTRALNI POSLOVNI PORTAL

zeleni pejzaž okruženja ostao je nedirnut. Održivi razvoj je strategija! Vetropack je socijalna tvrtka s jakim osjećajem zajedništva i pri-padnosti, što se njeguje dugo. Niz mjera pa i godišnja ocjena uspješnosti svakog radnika, sa odrazom na platni status, potiče zaposlenike na razvoj i doprinos. Godišnji cilj prodaje 2013. (oko 100 mil. EU) ostvaren je sa indeksom 100,2, a tako i brojno stanje radnika. Cilj je bio 606, ostvarenje 608 radnika.

## Vivera – svi u službi ciljeva!

Vivera d.d. iz Gline je od 2001. u sastavu njemačke globalne tvrtke HIPP, sa assortimanom djeće hrane, sušenog voće. No, tvornica je kao Plivin pogon od 1989. U politici tvornice održivi razvoj drži važno mjesto (bilanca utjecaja na okoliš radi se svake godine). Voli se i kazati: „Proizvodimo u srcu nedirnute Banovine!“ U zadnjih deset godina proizvodnja je porasla šest puta, a broj radnika na duplo (185). Ciljevima je „prekrivena“ cijela organizacija! U 2014. proizvodni cilj raste za 6,2% - na 25,5 mil. vrećica proizvoda. U Viveri se mjeri i evaluira doprinos svakog, što se krajem godine pretvara u „bonus“. Svi su radnici obuhvaćeni tim modelom. Mjeri se i zadovoljstvo, koje je u 2013. prema metodi portala MojPosao iznosilo 3,36, od mogućih 4.

## Tri tvornice kao dio „dobre Hrvatske“

Tri tvornice, nužno uspješne na međunarodnom tržištu, jer Hrvatska je premala da bi ikoja njezina tvornica bila uspješna mimo politike pretežnog izvoza. Navedene tri, ali i dosta drugih, karakterizirane su vršnim upravljačkim sustavom, mrežom ciljeva koja pokriva sva bitna područja i pronosi zahtjeve do svakog zaposlenog. Sve tri tvrtke su i naglašeno socijalno osvještene – dobitnice priznanja Indeks DOP-a! Inkorporirale su društveno odgovorno poslovanje u svoju strategiju, filozofiju rada i postojanja. Uspješne su i zbog toga!

## Priprema „unutrašnjeg terena“ za primjenu načela doprinos

Afirmirati „doprinos organizaciji“ kao najvažniju mjeru dobrog rada za svaku je upravu jako interesantan, ali i zahtjevan cilj. Uspješne tvrtke to dobro znaju.

**Najvažniji smisao upravljanja ljudskim resursom je omogućiti ljudima da daju puni doprinos, u najboljem interesu tvrtke i radnika. Inovirana je i definicija managementa: učiniti znanje produktivnim!**

**Richard Denny** u knjizi *Motivirani za uspjeh, Di Kampova*

**u Menadžer 21. stoljeća, Michael Armstrong u Kompletним menadžerskim znanjima I-II, Peter Drucker** u cjelini svog opusa od 30 knjiga, upućuju svojim porukama na odnos „djelatnik- partner i suradnik“:

- Vjerujte da mogu i moći će!
- Dajte im povjerenje. Iznenadit će se koliko će uspjeti napraviti. I vi!
- Uhvatite ih „na djelu“ kad učine dobro. Potapšajte, pohvalite, istaknite...
- Pustite ih neka rade sami, oni su odrasli ljudi!
- Budite im uvijek blizu, diskretno, „u sjeni“.
- Tako je doista: ljudi ne dolaze na posao ljenčariti!

Uspjeh se ne događa, uspjeh se gradi! Kako kaže **Roger Bennett** u knjizi Management: „Lako je timu. Ali do tima treba doći!“ Stabilizacija korporacijske kulture u kojoj će se lako i brzo prepoznavati nečiji doprinos zahtijeva od uprave puno „prosutog znoja“ godinama prije toga - na usavršavanju unutrašnjih odnosa, izgradnji učinkovitih procesa, uvođenju mnogih pozitivnih odrednica u području upravljanja ljudskim potencijalom.

## Važniji u tome su koncepti/sustavi/metode:

- demokratski stil rukovođenja, sa primjenom svih načela koji iz toga proizlaze;
- upravljanje mrežom poslovnih ciljeva, sa „kaskadiranjem“ ciljeva na niže organizacijske razine;
- povezivanje zadaća

pojedinaca sa ciljevima organizacije;

– ocjena godišnjeg učinka i razvoja radnika;

– upravljanje inovacijama (podrazumijevajući masovni inovacijski rad);

– godišnje ispitivanje opće klime (zadovoljstva), sa koracima poboljšanja iza toga;

– planiranje karijere zaposlenika, uključujući pravilan raspored, programiranu edukaciju;

– povezivanje bonusa, tj. varijabilnog dijela plaće pojedinca sa objektivnim pokazateljima uspješnosti tvrtke.

## Što bliža prezentacija poslovnih težnji

Više je mjera. Primjerice, na naslovnoj stranici najvažnijeg