

# ULAGANJE U LJUDSKE POTENCIJALE

Često se kao sintagma koristi izraz da su zaposlenici jedan od najznačajnijih resursa firme izuzetno dragocjeni za organizaciju jer kako se oni profesionalno razvijaju, razvija se i raste njihova 'vrijednost'. Odjeli ljudskih potencijala u velikim tvrtkama se fokusiraju upravo na to: rast i razvijanje ukupnih kompetencija zaposlenika – postojećih i budućih.

Ako osporavan termin jer se na taj način zaposlenike tetira kao 'predmete' kojima se može upravljati, gotovo je nemoguće zamisliti razvoj tvrtke na način da ju se prepusti skupini pojedinaca čijim radnjama i odgovornostima nitko ne upravlja. Posljedice nekontroliranog upravljanja ljudskim potencijalima nesagledive su.

Velike tvrtke u pravilu od svojih zaposlenika traže maksimalno zalaganje, preuzimanje inicijative i rizika, prilagođavanje promjena, donošenje odluka, suradnju i rad u timu, brzu razmjenu informacija, povjerenje, poštivanje kupaca, dobavljača, kolega, prihvatanje odgovornosti i sudjelovanje u zajedničkim akcijama te praćenje radne uspješnosti.

Također jedna od novina kojima se pribjegava je sustav upravljanja radnim učinkom, snažan i moderan alat koji potiče promjene unutar organizacijske kulture i to od radnika najnižih razina

do top managementa. Taj sustav omogućava upravama da proporcionalno zalaganjima radnike nagrađuju ukoliko su dosegli i nadmašili očekivani radni učinak.

No, s obzirom na pošast koja je zahvatila hrvatsko tržište rada, pogotovo u segmentu visokooobrazovanog mladog stručnog kadera, dovodi se u pitanje 'opskrba i servis' postojećih kompanija za svježom radnom snagom koja bi trebala zamijeniti onu koja u cikličkim intervalima odlazi u mirovinu ili ne zadovoljava kriterije za novostvorena radna mjesta modernih procesa, a sukladno strategijama upravljanja.

Odgovorne tvrtke tada pribjegavaju proaktivnim mjerama izgradnje tzv. "lancu opskrbe" novih generacija mladih talenata kako bi osigurala održiv rast.

Kao jedna od najvećih hrvatskih kompanija, sa značajnom ulogom u hrvatskom gospodarstvu, INA nastoji otvoriti vrata

mladim obrazovanim stručnjacima te im pružiti podršku tijekom školovanja kroz različite inicijative koje potiču želju za daljnjim usavršavanjem, a nakon školovanja pružiti im šansu da karijeru započnu upravo u Ini.

Također, INA je pokrenula mjere kako bi osigurala stalni dolazak novih generacija mladih talenata koji će u budućnosti zamijeniti inženjere koji budu odlažili u mirovinu. Izazov je u tome što se mali broj studenata odlučuje za studij prirodnih znanosti, tehnologije inženjerstva i matematike.

**Neki od programa koje je INA pokrenula:**

**Growww** - jednogodišnji pravnički program koji nudi jedinstvenu mogućnost dinamičnog početka karijere u jednoj od naj-složenijih globalnih industrija - istraživanju i proizvodnji nafte i plina.

**Freshhh** - međunarodno vir-

tualno natjecanje u kojem studenti osmišljavaju strategiju i dolaze do pobjede vještim upravljanjem svojim virtualnim resursima u izazovnom svijetu naftne industrije!

Cilj igre je na zanimljiv i zabavan način približiti svijet naftne industrije studentima te ih zainteresirati za rad u tom dinamičnom području

Natječaj **NajMentor/ica** omogućuje studentima da nominiraju profesora ili profesoricu iz srednje škole koji su u njima potaknuli želju za učenjem i napredovanjem, usadili ljubav prema prirodnim znanostima te utjecali na njihov daljnji odabir profesionalnog usmjerjenja. Mentore je moguće nominirati u prirodoslovnim područjima matematike, fizike i kemijske.

**Female Engineers MOL ProgramMe** je program stipendiranja talentiranih studentica u područjima geoloških znanosti i tehničkih studija u trajanju od

CURRICULUM  
VITAE