

Kao rezultat cjelokupnog procesa, na temelju svih prikupljenih informacija, donose odluku i stavljaju detaljno izvješće o kandidatima za koje smatraju da najbolje odgovaraju zahtjevima određene pozicije odnosno zahtjevima klijenta. Na temelju izvješća i naknadnih intervjuja od strane klijenta, vrši se konačni odabir zaposlenika.

„Između više od 70 kompanija registriranih za posredovanje

pri zapošljavanju, mi smo jedna od vodećih tvrtki u potrazi za kadrovima u Hrvatskoj po svim kriterijima - od ukupnih prihoda, broja zaposlenih, broja i kompleksnosti projekata koje smo uspješno zatvorili, uključujući i broj kompanija kojima smo pomogli u dolasku na tržište Hrvatske odnosno u zapošljavanju prvih zaposlenika.,“ istaknuo je **Aleksandar Zemunić** iz tvrtke SELECTIO.

Svetlana Pećinar

zašto čitam poslovni savjetnik.com

Od svih stručnih tiskovina Poslovni savjetnik pruža pregled tekućih poslovnih događanja i propisa te je stoga moj prvi izbor. Objektivni tekstovi, relevantni izvori i mišljenja stručnjaka odličan su izvor informacija svakom poslovno orijentiranom individualcu. Drago mi je da na hrvatskom tržištu postoji takav neovisan časopis koji promiće poslovnu izvrsnost i nudi savjete, kako početnicima tako i stručnjacima u biznisu.

Nikolina Dežmarić-Krofak, Direktorica PP Trgovina Varteka



IVAN BARTULOVIĆ, glavni direktor za Ljudske resurse i Korporativne komunikacije

Kako Vipnet odabire nove kadrove?

U Vipnetu smo posebno ponosni na činjenicu da smo još u start-up fazi u kasnim 90-ima, bili prepoznati kao tvrtka koja stvara nove standarde kada je riječ o upravljanju ljudskim resursima. Inovativnost, kojom smo bili okarakterizirani u to doba, brižno njegujemo i danas. Taj se pristup reflektira u našim procesima regrutiranja i selekcija kadrova. Naime, kod nas proces regrutacije počinje mnogo ranije nego što potencijalni kandidati dođu na tržište rada. Vipnet uspješno surađuje s visokoškolskim institucijama i poslovnim školama kako bi na vrijeme mogao prepoznati talentirane studente te im prezentirati prednosti rada u Vipnetu, koje studenti, iz godine u godine, na obostrano zadovoljstvo prepoznaju. Sam proces selekcije, koji obavlja naš tim eksperntih „recruitera“ u Odjelu ljudskih potencijala, uz klasične metode selekcije poput testiranja i intervjuja, koristi i metode „studija slučaja“, pisanja eseja, natjecanja, ali i mnoge napredne digitalne alate. Upravo kao rezultat tih inovativnih metoda kojim se kod budućih zaposlenika prepoznaće ne samo njihov potencijal i znanje već i na koji način će doprinijeti inovativnoj kulturi tvrtke, Vipnet već niz godina ima najbolje kadrove na tržištu.

Kako bi ostali najbolji, a time i nastavili privlačiti najbolje, upravo ovih dana u suradnji s visokoobrazovnim institucijama kreiraju se programi za stvaranje novih kompetencija kod studenata. Naime, zbog sve snažnije digitalizacije svih sfera života, mijenjanju se i kompetencije potrebne kompanijama pa je u skladu s tim potrebno prilagođavati kurikulume kako bi mladi i educirani ljudi s fakulteta izlazili sa znanjima koja su potrebna i primjenjiva u realnom sektoru.

Programi za mlade

Kako bi mladima olakšao prijelaz iz sustava obrazovanja u svijet rada i potaknuo pozitivne trendove u zapošljavanju, Vipnet je u sklopu pro-

jekta društveno odgovornog poslovanja „Čini pravu stvar“ 2014. pokrenuo Vip alumni program čija je svrha profesionalni i osobni razvoj mladih stručnjaka te stjecanje prvog radnog iskustva. Alumniji u Vipnetu provode godinu dana pri čemu Vipnet u svakog kandidata ulaže više od 100 tisuća kuna kroz plaću, edukacije, program međunarodne razmjene i ostale dodatne pogodnosti. Tijekom trajanja Vip alumni programa, razvoj kandidata prati odjel za upravljanje ljudskim potencijalima, mentor dodijelen svakom alumniju kao i nadređeni koji usmjeravaju njihov napredak i koji su potpora u ostvarivanju njihovih prvih koraka u poslovnom svijetu. Također, svaka sljedeća generacija ima potporu članova prethodne generacije programa. Vip alumni program prošle je godine dobio i priznanje struke te je osvojio drugu nagradu portala MojPosao za „Najbolje HR prakse“ u 2015. godini.

Metode motivacije

Vipnet zaposlenicima s jedne strane nudi konkurentna primanja, a s druge strane jedinstven prostor za osobni razvoj i to ne samo unutar granica Hrvatske, već i unutar Telekom Austria Grupe i América Móvil koji je jedan od pet vodećih globalnih telekom operatora. Ponosni smo što iz godine u godinu upravo Vipnetovi kadrovi unutar Grupe bivaju prepoznati kao najkvalitetniji i kao oni koji pomažu Grupi da napravi iskorak. Time zaposlenici dobivaju priliku ostvariti internacionalnu karijeru u jednoj od najkonkurentnijih industrija uopće. Ono što ljudi zadražava u Vipnet-u jest korporativna kultura koju karakterizira kontinuirani poriv da se preispita „status quo“ i napravi korak naprijed. Razvijene HR prakse koje omogućuju prepoznavanje talenata unutar tvrtke te kreiraju put za njihov profesionalni i osobni razvoj garancija su zadovoljstvo naših zaposlenika, ali time i Vipnetova uspjeha. Cijeli je proces konkretniziran kroz Vipnetov proces upravljanja talenatima, koji omogućuje interna promaknuća i rotacije, osiguravajući realizaciju potencijala pojedinca kroz zajednički uspjeh.

Edukacija je također nešto što diferencira Vipnet od ostalih. Naime, jedinstven slučaj u kojem imamo top menadžment koji je školovan na ponajboljih svjetskim poslovnim škola poput Harvarda u SAD-u ili IMD u Švicarskoj, omogućuje nam da vodimo primjerom te kontinuirano ulaze u kompetencije naših zaposlenika. Tako primjerice danas, kada Vipnet prolazi kroz digitalnu transformaciju, razvijamo internu Digitalnu Akademiju koja će svim zaposlenicima omogućiti da razviju barem jednu digitalnu kompetenciju.

Povrh toga, Vipnet zaposlenicima nudi i niz dodatnih pogodnosti poput korporativnog vrtića, teretane, fitnessa, bazena s wellnessom, promotivnih uvjeta korištenja pojedinih Vipnetovih proizvoda i usluga itd.