

Dodoma: Pomembna je učinkovita izraba potenciala zaposlenih

Najboljši zaposlovalci o komuniciranju v krizi in sodelovanju pri Zlati niti

[Aktualno](#) - sobota, 28.11.2009

Ljubljana - Kako doživljajo aktualne razmere na trgu najboljši zaposlovalci, smo se pogovarjali s Ksenijo Brencce, vodjo marketinga v Dodomi. Podjetje se je v zadnjem izboru Zlata nit uvrstilo med najboljših 21 podjetij, v kategoriji majhnih podjetij pa so bili s Formitasom, Domenco, Hidrom, Novo Nordiskom, Prealpijem in Vivo catheringom.

Kako skušate v podjetju ohraniti motivirane zaposlene in dobro odkrito komunikacijo?

V podjetju posvečamo odkriti komunikaciji posebno mesto, saj se zavedamo, da pripomore k dvigu delovne storilnosti, dobrim medsebojnim odnosov in osebni rasti. Ob rednem spremljanju organizacijske klime smo ugotovili, da zaposlene motivira, da imajo ustrezno delovno okolje, v katerem lahko samostojno in svobodno delajo. Krepitev podjetniškega duha vsakega posameznika pripomore k večji učinkovitosti in boljšim rezultatom. Zaposlenim dajemo možnost dodatnega izobraževanja. Podjetje daje pozornost tudi družinskim vrednotam vsakega posameznika, zato smo še posebej ponosni, da smo Družini prijazno podjetje. Tako imamo v povprečju dve zaposleni, ki sta na porodniškem dopustu. Poudarek dajemo neformalnim srečanjem. Vse to pripomore, da krepimo medsebojno komunikacijo tudi na neformalen način. Ponosni smo, da je fluktuacija pri nas dokaj nizka.

Kaj ste se naučili iz Zlate niti? Ste v zadnjih mesecih uvedli nova orodja komuniciranja, motiviranja?

Veseli smo, da smo se že dvakrat uvrstili med finaliste Zlate niti, saj vemo, da smo kljub tem turbulentim časom na pravi poti. Kadrovanju še zmeraj posvečamo vso pozornost in skrb. V podjetju smo sprejeli kodeks medsebojne komunikacije in komunikacije z okoljem. Zavedamo se, da je trg dela živ organizem in če mu želimo slediti, mu moramo prisluhniti, ga razumeti in se nanj pravočasno odzivati. Medsebojno spoštovanje, prijaznost in odkrita komunikacija so temeljna načela v našem podjetju, ki pripomorejo k zadovoljstvu in razvoju vsakega posameznika. Vsak zaposleni je ključni vzvod za konkurenčno prednost podjetja in njen razvoj.

Kaj menite je ključnega pomena za ohranjanje dobre klime v podjetju?

Ključni pomen za ohranjanje dobre klime v podjetju so zadovoljniji in visoko motivirani zaposleni. Ker vemo, da so dolgoročno uspešni samo tisti, ki jim uspe spodbuditi ali razviti inovativne pristope v poslovnih procesih, posvečamo temu še posebno pozornost. Poznavanje vizije in jasno določenih ciljev je pot za doseganje dobrih rezultatov in s tem zadovoljstva zaposlenih. Skupne vrednote, jasno zastavljeni cilji, poslušnost vodstva do zaposlenih, natančno opredeljene zadolžitve, pristojnosti in odgovornosti so temelj za doseganje zadovoljstva zaposlenih in pozitivne klime.

Kako komentirate misel Dr. Pierra Cassea: "Okolje, v katerem živimo danes, zahteva novo vlogo HR menedžerjev: bolj strateško, svetovalno na področju upravljanja sprememb in z večjim poudarkom na poslovnem partnerstvu z vodstvom podjetja. Preobrat od klasične HRM vloge k večjemu poudarku vodenja talentov je nujen zaradi ljudi. Je namreč posledica preobrata pričakovanj ljudi."

Strinjam se z mnenjem, da je potreben novi način razmišljanja HR menedžerjev, da sta zaznava in razvoj talentov pogoj za dinamične spremembe in rast. Zato se je potrebno vedno znova truditi in "postavljati" prave ljudi na prava delovna mesta. Pomembna je čim bolj učinkovita izraba potenciala zaposlenih, ne samo v korist podjetja, temveč predvsem v osebno korist zaposlenega. Drznost, smelost, pozitivnost, hitra odzivnost so atributi, ki pripomorejo k napredku. Zmožnosti oziroma talenti ljudi so neskončni, nikoli dovolj raziskani, zato je kadrovska funkcija v tej smeri še toliko bolj pomembna.