

Dodoma: Zaposleni so samostojni, a morajo biti tudi odgovorni

Aktualno - petek, 07.03.2008 16:08

Tekst: dj

Regija: podravska.

Spletni naslov: www.dodoma.si.

Dejavnost: podjetje za promet z nepremičninami.

Vrednote: poštenost, zaupanje, odprta komunikacija in timsko delo z vso odgovornostjo ter pripadnost.



Kako v podjetju Dodoma (na fotografiji njihovi poslovni prostori in zaposleni) rešujejo konflikte, ko do njih pride? Redno vodenje sestankov, tako znotraj posameznih oddelkov kot tudi na višji ravni, nam omogoča, da lažje zaznavamo, spremljamo in rešujemo težave, ki nastajajo. Krepimo načelo, da je treba težave reševati sproti. Sistem notranje organiziranosti nam omogoča, da se lahko vsak zaposleni ob nastopu težave pogovori s svojim nadrejenim in jo tako poskušata skupaj rešiti. Če gre za širši, globlji problem, pa ga rešujemo na ravni uprave podjetja, je povedala direktorica Ksenija Brence. (Foto: Dodoma)

Podjetje s sedežem v Mariboru deluje že od leta 1996, poslovalnici pa imajo tudi v Ljubljani in Kopru. Ne glede na to, da so majhno podjetje, posvečajo sistematično pozornost kadrovanju z letnimi pogovori in načrtovanjem za kontinuirani razvoj kadrov. To je nujno, saj delujejo v okolju, kjer je konkurenca zelo močna. "Izobraževanje in strokovno usposabljanje naših zaposlenih je stalnica v našem poslovanju ter hkrati boniteta za naše zaposlene. Zmeraj smo pripravljeni sprejeti pobude in interes za nova znanja, ki bi prispevala k osebni in skupni uspehu," je povedala **Ksenija Brence**, direktorica podjetja.

Majhni, a samostojni

Ker so majhno podjetje, se lahko hitro prilagajajo spremembam. Menijo, da so zaposleni v majhnem podjetju lahko bolj samostojni, a morajo biti hkrati tudi odgovornejši. V prihodnje načrtujejo povečanje kadrov predvsem na področju nepremičninskega posredovanja in ocenjevanja vrednosti nepremičnin. "Če pogledamo samo dve leti v preteklost, smo se kadrovsko okrepili kar za 40 odstotkov. To je rezultat širitve naših dejavnosti iz lokalnega okolja v širši slovenski prostor," pravi Brencetova. Kako bo potekal postopek izbora kadrov? "Ko natančno vemo, kakšen profil kadrov potrebujemo, izberemo ustrezen medij, kjer potrebo po sodelavcih objavimo. V tretji fazi se začne

selektivni izbor, kandidata pa izberemo šele po tretjem opravljenem pogovoru. Tudi rezultati Zlate niti dokazujejo, da smo do zdaj sprejemali prave odločitve, na kar smo v tem trenutku še posebno ponosni," je razložila Brencetova in dodala, da vsako leto merijo tudi organizacijsko klimo v podjetju.

Šolanje nadaljuje 40 odstotkov zaposlenih

Povprečna stopnja izobrazbe v podjetju znaša 6,2 in se vsako leto povečuje; letos nadaljuje šolanje 40 odstotkov zaposlenih, na prvo mesto pa postavljajo timsko delo. "Medsebojna pomoč, strpnost in spoštovanje drug drugega pa pripomorejo k temu, da radi hodimo v službo, da čutimo pripadnost in se skupaj veselimo uspehov," so še dodali. Dobro klimo v podjetju vzdržujejo tudi z neformalnimi srečanji. Vsako leto gredo na tridnevni "sindikalni" izlet v lastni režiji, pozimi pa na smučanje. "Na dosedanjih izletih smo se imeli fantastično in upam si trditi, da vsi z nestrpnostjo pričakujemo letošnji program izleta junija. Vedno poskrbimo, da vsak najde delček, ki ga zanima in veseli. Ravno tako ne pozabimo na osebne dogodke, ki jih tudi primerno praznujemo," je dodala Brencetova in tudi povedala, da vsakemu zaposlenemu ob rojstnem dnevu čestitajo ter podarijo cvetlico.

Kje iščejo kadre?

Potrebo po novih kadrih zmeraj objavijo v lokalnem mediju (ločeno za Maribor, Ljubljano ali Koper). V razpisu jasno opredelijo, kakšne so njihove potrebe in katere pogoje mora izpolnjevati kandidat. Sodelujejo tudi z Zavodom RS za zaposlovanje, ki jim v okviru svojih programov pošlje ustrezne kandidate. Potrebo po novih sodelavcih bodo v prihodnje objavljali tudi na svoji spletni strani.

Komentarji

Copyright 2008 Dnevnik d.d.