

# Rezultati ispitivanja mišljenja zaposlenika ponovno izvrsni

Marijana Đuzel,  
direktorica za  
Upravljanje ljudskim  
potencijalima,  
organizaciju i pravne  
poslove



## VISOKO OBRAZOVANE ZAPOSLENIKE MOTIVIRAJU NOVI POSLOVNI IZAZOVI

Industrija informacijskih i komunikacijskih tehnologija veoma je zahtjevno područje rada. Iziskuje cjeloživotno učenje, prilagodljivost, pozitivan odnos prema promjenama, strateško promišljanje i ustrajnost u realizaciji postavljenih ciljeva. To pružiti mogu samo visoko motivirani zaposlenici s odgovarajućim znanjima i ambicijom da budu uspješni u dinamičnom i izazovima ispunjenom okruženju. Ericsson Nikola Tesla kao jedna od vodećih ICT kompanija u regiji nastoji privući upravo takve ljude te kontinuirano prati razinu motiviranosti i zadovoljstva zaposlenika. Jedan od alata kojim se pri tomu služimo je i godišnja korporativna anketa Dijalog. Njom mjerimo različite parametre koji su temelj kompanijine uspješnosti, prepoznamo područja u kojima treba raditi na poboljšanjima te planiramo aktivnosti putem kojih ćemo to postići. Motiviranost naših zaposlenika nastojimo održati visokom jer smo svjesni da je ona preduvjet dobrih poslovnih rezultata. Zanimljivo je spomenuti kako visoko obrazovani profesionalci koji rade kod nas veoma često ističu kako su upravo novi poslovni izazovi i visoka dinamika posla ono što ih motivira da u poslu dadu svoj maksimum. Prilika za dokazivanje u području informacijskih i komunikacijskih tehnologija ne nedostaje, a trenutačna financijska kriza s kojom se bori cijeli svijet donijet će ih još i više. Stoga mi u Ericssonu Nikoli Tesli, uz prilagodbu kompanijske poslovne strategije, pripremamo i niz mjera kojima ćemo zaposlenike podržati u njihovim nastojanjima da spremno i visoko motivirani izađu u susret nadolazećim izazovima.

PRIPREMILE: *Neva Duić i Jadranka Lončar*

FOTO: *Zoran Kurtin i iz korporativnoga fundusa*

Anketi Dijalog, koju je Ericsson proveo istovremeno u svim svojim kompanijama tijekom listopada prošle godine, i ovaj put se odazvalo 94% zaposlenika u Hrvatskoj. To je veoma visok postotak koji osigurava realan okvir za analizu rezultata i daljnja poboljšanja.

U usporedbi s korporacijskim rezultatima, rezultati Ericssona Nikole Tesle su ponovno iznad prosjeka. U usporedbi s rezultatima

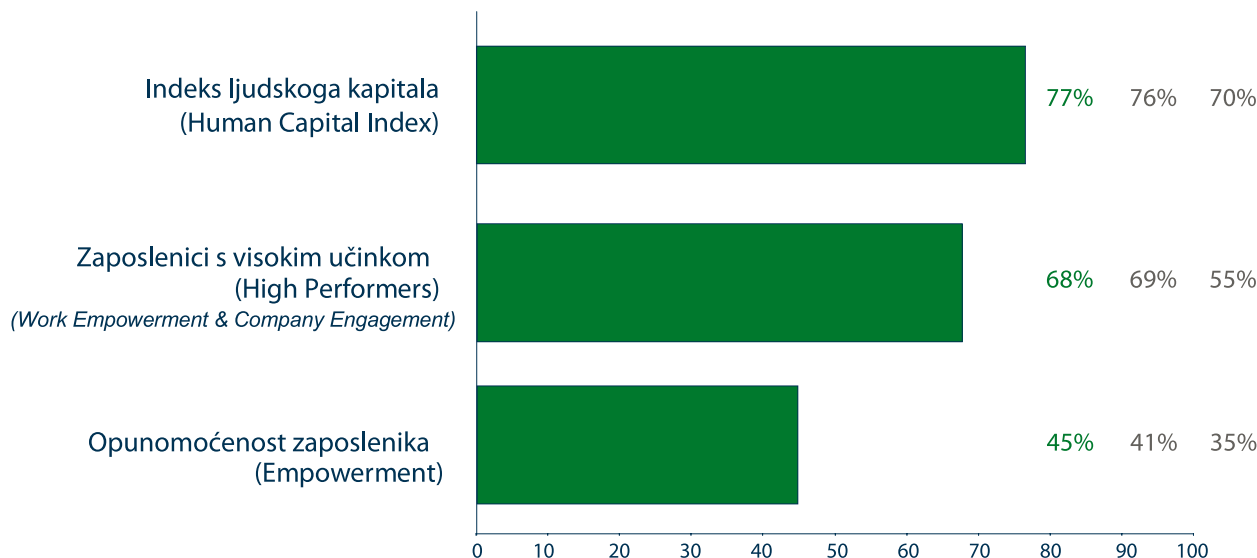
koje su zaposlenici naše kompanije iskazali u prethodnoj anketi, indeks ljudskoga kapitala (Human Capital Indeks, HCI) je nastavio trend rasta, sa 76% na 77%, što znači da se već niz godina krećemo u okviru razine izvrsnosti. Postotak zaposlenika s visokim učinkom (High Performers) veoma je visok: 68% (prošlogodišnja anketa pokazala je da ih je bilo 69%), što ukazuje na kontinuirano visok stupanj profesionalnosti naših zaposlenika. To je ohrabrujuće budući da je riječ o jednoj od temeljnih vrijednosti korporativne kulture. Treba imati

## Ključna područja upravljanja ljudskim potencijalima i aktivnosti u 2009.

Područja fokusa	Aktivnosti
Motivacija	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Prepoznavanje zaposlenika s visokim učinkom</li><li>■ Razvoj kompetencija</li><li>■ Upravljanje ljudima uz otvorenost prema novim idejama</li><li>■ Snaženje korporativnih vrijednosti i branda</li></ul>
Vodstvo (leadership)	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Usredotočenost na dugoročne ciljeve i inovativnost<ul style="list-style-type: none"><li>- podrška viziji, strategiji i pozitivan odnos prema budućnosti</li><li>- briga o operativnim troškovima</li></ul></li><li>■ Kvalitetno upravljanje individualnim rezultatima rada</li></ul>
Organizacija i učinkovitost	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Temeljita analiza uloga, odgovornosti i procesa</li><li>■ Usmjerenost na jednostavnost procesa te komunikacijskih alata i metoda</li></ul>
Privlačenje mladih zaposlenika	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Posljedica kvalitetnoga vodstva uz usredotočenost na „Y“ generaciju (menadžment nasuprot leadershipu)</li></ul>

## Dijalog 2008. - pregled glavnih pokazatelja

ETK 2008. ETK 2007. Ericsson 2008.



u vidu da je Ericsson Nikola Tesla i prošle godine zaposlio veliki broj mladih. Snažan priljev novih zaposlenika iziskuje dodatne napore u održavanju pozitivnih trendova kada je riječ o motiviranosti i zadovoljstvu zaposlenika, a napose u razvoju kompetencija, pa je time ovako visok postotak zaposlenika s visokim učinkom značajno postignuće.

Pokazatelj za opunomoćenost zaposlenika (Empowerment) je porastao s 41% na 45%, što je čak za deset posto više od korporacijskog prosjeka. Ovim indeksom se pokazuje u kojoj mjeri zaposlenici smatraju da mogu u radu iskazati svoje mogućnosti i stvoriti nove vrijednosti. Za kompaniju znanja usmjerenoj prema inovativnosti kakva je Ericsson Nikola Tesla trend rasta ovoga pokazatelja znak je da je na dobrom putu.

Porast indeksa ljudskoga kapitala i indeksa opunomoćenosti rezultat su porasta pozitivnih odgovora kod pitanja o motiviranosti, odgovornosti i inicijativi, ovlaštenjima, učenju i preduvjetima za ostvarenje operacijske izvrsnosti.

Posebna vrijednost ankete su otvoreni komentari zaposlenika u kojima ima dosta pozitivnih

razmišljanja i konstruktivnih prijedloga za unaprjeđenje naše interne efikasnosti.

Dijalog upravo i jest prilika za zaposlenike da svojim stavovima utječu na buduće djelovanje kompanije, a s obzirom na broj i sadržaj komentara u zadnjoj anketi jasno je da su zaposlenici Ericssona Nikole Tesle i ovoj zadaći pristupili s nastojanjem da stvore nove vrijednosti i da doprinesu uspješnosti kompanije.

Unutar kompanije pripremaju se i ove godine aktivnosti čijom realizacijom bi se doprinjelo još boljoj učinkovitosti i efikasnosti, pa time i većem zadovoljstvu zaposlenih. Posebna pozornost se tome pridaje u organizacijskim jedinicama koje imaju u određenim područjima nešto niže rezultate od prosjeka kompanije, ili niže rezultate nego prethodne godine što je svojevrsni signal da se načine detaljnije analize i provedu potrebna poboljšanja.

