

REZULTATI ANKETE DIJALOG 2009.

TEKST: *Neva Duić, projekt menadžer za Dijalog u tržišnoj jedinici Srednja Europa*
 FOTO: *Kompanijske komunikacije*



Marijana Đuzel, direktorica Odjela ljudskih potencijala i organizacije

Zaposlenici spremni za izazove budućnosti

Početak listopada prošle godine svi zaposleni u Ericssonu dobili su poziv da sudjeluju u anketi Dijalog. Povratna je informacija uvijek važna, budući da se koristi kao temelj za rad na poboljšanjima, kako na globalnoj, tako i na lokalnoj razini, te za postavljanje ciljeva. Anкета se ovaj put provela kroz "operativni prikaz", koji odražava način organiziranja, rada te izvještavanja u svakodnevnom radu, to jest unutar poslovne jedinice, jedinice za razvoj proizvoda, tržišne jedinice i tome slično.

Svrha provođenja ovakve ankete je bolje razumijevanje gdje se mi kao organizacija nalazimo danas, ocjena napretka i prepoznavanje područja u kojima su moguća daljnja poboljšanja. Ericsson koristi tri mjerila za praćenje napretka, a to su financijski rezultati, zadovoljstvo kupaca i angažiranost zaposlenika, a upravo tu Dijalog dolazi od punog izražaja. Ukupni rezultat ankete će u velikoj mjeri utjecati i na određivanje plana i programa naše kompanije u sljedećoj godini. S obzirom na visoki postotak (94%) sudjelovanja naših zaposlenika u anketi, rezultati su kao povratna informacija i ovaj puta vrlo relevantni.

U usporedbi s anketama iz prijašnjih godina, ova zadnja je sadržavala nešto manji broj pitanja, a težište joj je stavljeno na daljnje naglašavanje važnosti predviđanja i sposobnostima za prihvaćanje promjena u poslovnom okruženju koje se mijenja i razvija nevjerojatnom brzinom.

POKAZATELJI USPJEŠNOSTI KOMPANIJE

Kompanijski rezultat za Indeks ljudskog kapitala (*Human Capital Index, HCI*) je zadržao istu razinu kao i prošle godine (77%) i dalje je iznad korporacijskog prosjeka (69%) pa se nastavlja niz godina u kojima se krećemo u okviru razine izvrsnosti.

Postotak zaposlenika s visokim učinkom (*High Performers*) (73%) premašio je čak i prošlogodišnji visoki rezultat (68%), što ukazuje na kontinuirani rast stupnja profesionalnosti naših zaposlenika. Budući je riječ o jednoj od temeljnih vrijednosti korporativne kulture ovako dobar rezultat ohrabruje. Održavati motiviranost i zadovoljstvo zaposlenika posebno u razvoju

kompetencija i imati ovako visoki postotak zaposlenika s visokim učinkom je značajno postignuće.

Pokazatelj za opunomoćenost zaposlenika (*Empowerment*) je porastao s 45% na 49%, što je čak za jedanaest postotnih poena više od korporacijskog prosjeka. Ovaj indeks pokazuje u kojoj mjeri zaposlenici smatraju da mogu u radu iskazati svoje mogućnosti i stvoriti nove vrijednosti. Za kompaniju znanja koja je usmjerena prema inovativnosti, trend rasta ovoga pokazatelja dodatni je znak da smo spremni za izazove budućnosti.

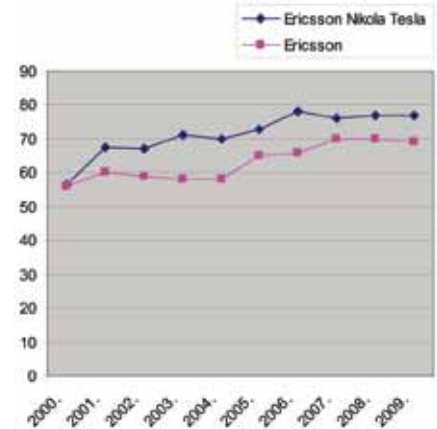
NOVI INDEKS - POKAZATELJ PRILAGODBE KOMPANIJE PROMJENAMA

Za bolje razumijevanje i prilagodbu promjenama uvjeta poslovanja, ove godine u Dijalogu je dodan novi pokazatelj nazvan Indeks budućeg kapitala (*Future Capital Index - FCI*). On pokazuje stupanj sposobnosti zaposlenika da postizanjem izvrsnosti u poslovanju, inovativnošću u svemu što rade te predanim unaprjeđenjem svojih sposobnosti pridonose sposobnosti organizacije da se pravovremeno prilagodi promjenama u poslovnom okruženju. Budući da je FCI novi pokazatelj, ne može se usporediti s prošlogodišnjim rezultatima, ali rezultati Ericssona Nikole Tesle kao cjelovite kompanije (77%) su znatno iznad prosječnih rezultata korporacije (63%).

Marijana Đuzel, direktorica Odjela ljudskih potencijala i organizacije komentirajući ovogodišnje rezultate Dijaloga istaknula je: „*Analiza rezultata ankete Dijalog za 2009. godinu pokazuje da su naši zaposlenici iskazali visok*

stupanj zrelosti i zadovoljstva te gotovo u svim pokazateljima nadmašili rezultate prethodne godine. Naši ljudi su unatoč krizi, više nego ikada, svjesni važnosti stalnog ulaganja u svoje znanje i kompetencije te potrebe za inovativnošću te poslovnom izvrsnošću. Visoki Indeks budućeg kapitala ukazuje da su svjesni svih izazova budućnosti te da su, svatko u svom području, spremni pridonijeti ostvarenju strateških ciljeva kompanije. Naravno, uvijek ima prostora za poboljšanja te smo na razini kompanije i u svim sredinama već započeli novi ciklus korektivnih aktivnosti. U ovim zahtjevnim vremenima, suradnja i aktivni doprinosi svakog pojedinca u procesu ostvarenja zadanih ciljeva od neprocjenjive su važnosti za budućnost kompanije.“

Kretanje HCI u razdoblju od 2000. do 2009.



Ericsson Nikola Tesla HCI 2000. - 2009.

