KOMPANIJA SPREMNA ZA BUDUĆNOST

TEKST: *Neva Duić*

Tijekom zadnja dva kvartala prošle godine korporacija se organizacijski prilagođavala zahtjevima poslovanja pa su zaposlenici Ericssona nešto kasnije nego inače sudjelovali u anketi Dijalog. Povratna je informacija uvijek važna, budući da se koristi kao temelj za rad na poboljšanjima na globalnoj i na lokalnoj razini, te za postavljanje ciljeva. S obzirom na visoki postotak (94%) sudjelovanja zaposlenika naše kompanije u anketi rezultati su kao povratna informacija i ovaj put vrlo relevantni.

NOVI ERICSSONOV NAČIN RADA

Poslovno okruženje većine kompanija postaje sve turbulentnije zbog globalizacije i brzih tehnoloških promjena. Iz toga razloga, fokus je premješten na stalnu prilagodbu i inventivnost. Od iznimne važnosti je moći predvidjeti ono što dolazi i proaktivno djelovati u skladu s novim Ericssonovim konceptom načina rada pod nazivom *It Begins with Us*: “Moramo raditi pametnije, ubrzati tempo, donositi odluke brže, biti fleksibilniji i biti poslovno orijentirani“. Iz toga razloga u upitnik su ubačena i pitanja vezana uz tih pet principa. Također su pitanja iz područja vođenje i upravljanje učinkom ažurirana kako bi se prilagodila novom modelu.

Stalna unapređivanja ovoga alata omogućuju nam da odgovorimo na izazove sutrašnjice te da istodobno zadržimo mogućnost praćenja i usporedbe napretka na osnovi rezultata prijašnjih anketa te poduzetih aktivnosti za poboljšanje. Ove promjene će utjecati na strategiju korporacije kroz vodeće principe poslovanja: jednostavnost, troškovnu učinkovitost i inovativnost u svemu što radimo.

NA RAZINI IZVRSNOSTI

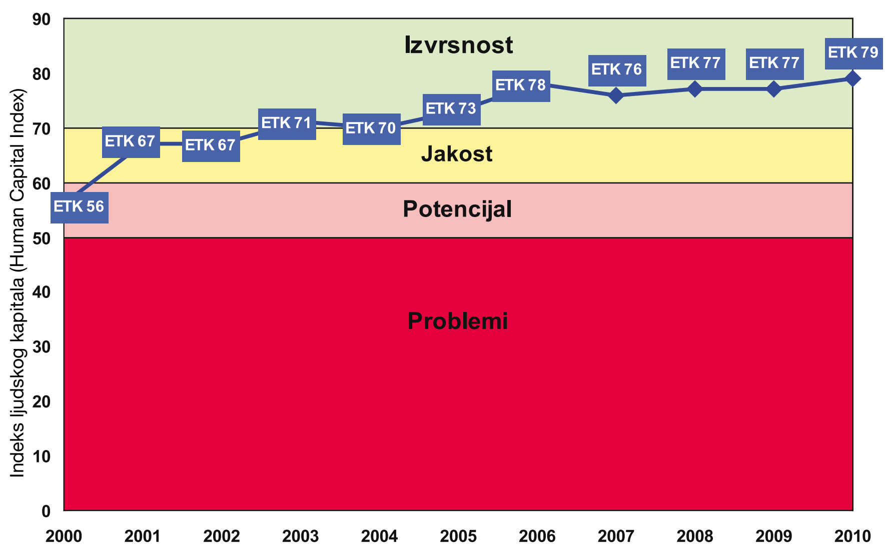
Rezultat naše kompanije za Indeks ljudskog kapitala (*Human Capital Index*, HCI) je viši od prošle godine (79%) i dalje je iznad korporacijskog prosjeka (72%) pa se nastavlja niz godina u kojima se krećemo u okviru razine izvrsnosti.

Unutar Indeksa ljudskog kapitala pokazatelj zadovoljstva zaposlenika koji ima najveći porast od prošle godine je kod grupe pitanja vezanih uz učenje, kod percepcije o vlastitim vještinama i znanjima te o kontinuiranom prenošenju znanja i iskustva naših zaposlenika ostalima. Za kompaniju znanja koja je usmjerena prema inovativnosti, trend rasta ovoga pokazatelja dodatni je znak da smo spremni za budućnost.

POKAZATELJI PRILAGODBE PROMJENAMA

Budući da je Future Capital Index (FCI) prošle godine uveden kao novi pokazatelj može se usporediti s prošlogodišnjim rezultatima. Rezultat na razini kompanije je isti (77%) kao i prošle godine. Budući da je riječ o jednoj od temeljnih vrijednosti korporativne kulture, budućnost kompanije je izvjesna i ohrabrujuća. Naravno da uvijek ima i područja na koja treba posebno obratiti pažnju, a to su stalne promjene i brza i adekvatna prilagodba svih segmenata. Kultura visokog radnog učinka te daljnji razvoj kompetencija i dalje treba biti u fokusu procesa upravljanja rezultatima rada.

Zadovoljstvo s vještinama rukovođenja je nešto veće od prošle godine (84%) i iznad je prosjeka korporacije (74%).

Vezano uz *It Begins with Us*, evidentno je da korporacijski novi način rada zaposlenici dobro prihvaćaju pa je on integriran u naš svakodnevni rad kako bi najbolje odgovorili zahtjevima tržišta i korisnika naših usluga.

Indeks ljudskog kapitala (HCI) 2000. – 2010.