KOMUNIKACIJA ZAPOSLENIKA I RUKOVODITELJA – KLJUČ USPJEHA

[TEKST: *Nevenka Mesarov*
FOTO: *iz fundusa korporacije*]

Godišnji razgovor sa zaposlenicima spada u temeljne HR procese. Bez obzira koliko su razvijeni HR procesi u kompaniji, godišnji razgovor pokazuje koliko je svaki zaposlenik vrijedan resurs kompanije, da se rukovoditelj osobno brine o interesima, potrebama i željama zaposlenika te da su postignuti rezultati i definirani ciljevi svakog zaposlenika važni u cjelokupnom procesu dostizanja kompanijskih ciljeva i razvoja organizacije.

VAŽNOST ZA KOMPANIJSKE CILJEVE

Ovakav razgovor je prvi korak za identificiranje potencijala kompanije i definiranje posebnih razvojnih koraka za takve potencijale, talente, kreativce, inovatore i sl. Dijalog o osobnom doprinosu i razvoju karijere je od velike važnosti za orijentaciju i posvećenost zaposlenika njegovom poslu te za njegovu identifikaciju s ciljevima kompanije. Može dati važan impuls za poboljšanja u svakodnevnoj suradnji, veću otvorenost u komunikaciji, više efikasnosti u načinu kako se poslovi odrađuju. Postiže se dogovor obje strane oko sadašnjeg i mogućeg budućeg posla, zadataka i ciljeva te razumijevanje obje strane oko kriterija za utvrđivanje dostizanja ciljeva, tako da zaposlenik zna što se od njega očekuje i na što se treba fokusirati u svom poslu u budućem vremenskom periodu. Ostvarujemo zajednički pogled na poslovne rezultate i sve što može biti prepreka za dostizanje ciljeva ili njihovo pomicanje. Obje strane usklađuju međusobno razumijevanje oko zadataka i područja odgovornosti zaposlenika – zaposlenik može djelovati unutar granica tog područja, a rukovoditelj treba poštovati te granice.

MOTIVACIJA I PODRUČJA ZA POBOLJŠANJE

Obje strane, zaposlenik i rukovoditelj razmatraju motivaciju i daljnji osobni i stručni razvoj zaposlenika poštujući pri tome vještine zaposlenika, sposobnosti i osobne interese i prema potrebi planiraju konkretne mjere (promjena posla, edukacija, promocija, promjena zadataka, mentoriranje, itd.). U razgovoru treba doći do konstruktivne razmjene mišljenja o snagama zaposlenika, odnosno o mogućim poboljšanjima - objema stranama treba biti jasno koje su zaposlenikove jake strane, a gdje ima prostora za poboljšanje te temeljem ove zajedničke procjene treba postaviti konkretne razvojne mjere i odlučiti o razvojnom profilu zaposlenika. Ako postoje mjere koje se mogu izvesti iz razgovora o razvoju zaposlenika, one trebaju biti pravilno adresirane s jasnom odgovornošću i vremenskim okvirom. Trebao bi biti primijenjen moto “pojačati snage, oslabiti slabosti”. Ovakav HR model omogućuje razvoj korporativne kulture u kojoj se cijeni znanje, koristi kolektivni potencijal i inteligencija grupe, potiče inovativnost, otvoreni dijalog, povratna informacija, povezivanje ideja, kontinuirano učenje i liderstvo te posvećenost održivim rješenjima.

UPRAVLJANJE TALENTIMA

[TEKST: *Željko Antolić*]

Upravljanje talentima (Talent Management) je novi koncept u Ericssonu koji je pokrenut početkom ove godine. Temelji se na dva prilagođena i unaprijeđena postojeća procesa: Upravljanje individualnim radnim učincima (IPM) i Planiranje talenata za rukovođenje (LTP). Procesi su usklađeni s današnjim poslovnim okruženjem te Ericssonovom željenom pozicijom u 2015. IPM je uspostavljanje kompanijske kulture u kojoj se zaposlenici kao pojedinci i članovi tima osjećaju uključeni i odgovorni za svoje rezultate i postupke te preuzimaju odgovornost za kontinuirano poboljšanje poslovnih procesa i vlastitih vještina, a u skladu s ’It Begins With Us’ programom. Cilj IPM-a je uspostava zajedničkog razumijevanja ciljeva. To je individualni pristup vođenju i razvoju zaposlenika koji trebaju ostvariti zacrtana postignuća. Neposredni rukovoditelji trebaju objasniti svakom zaposleniku što očekuju od njega i tima u kojem radi, a isto tako zaposlenici trebaju komunicirati rukovoditeljima njihova očekivanja i što je potrebno kako bi obavili svoj posao. Očekivanja se izražavaju kroz ciljeve koji proizlaze iz poslovnih planova te način na koji će se mjeriti napredak i ostvareni rezultati. IPM razgovori između zaposlenika i rukovoditelja trebaju se održavati redovito, uz aktivno sudjelovanje zaposlenika u pripremi i postavljanju ciljeva te osobnu odgovornost za radni učinak i razvoj kompetencija. Rukovoditelji su odgovorni za podršku zaposlenicima u njihovom radu te aktivnosti s ciljem maksimalnog korištenja njihovih potencijala i podizanja radnog učinka.