



Dnevnikov izbor najboljšega zaposlovalca Zlata nit 2011

Najboljši izobražujejo in usposablajo

Jana Petkovšek Štakul
Melita Romih

Ljubljana – »Apple vam ne more obljubiti službe za vse življenje. Niti za pet ali za deset let ne. Mogoče niti za dve leti ne. Lahko pa vam obljubi – in to obljubljam – da se boste ves čas, kar boste pri nas – tri mesece, pol leta, šest let ali, čeprav malo verjetno šestnajst let, stalno učili in se stalno srečevali z izzivi. Na koncu boste na lokalnem in na globalnem trgu v dokazljivo boljšem položaju, kakor bi bili, če ne bi delali pri nas.«

Tako je, ko je delal za Apple Computer, dejal **John Scully**, ko je zaposlenim ponudil »zavezo nove lojalnosti«. Tudi najboljši zaposlovalci, ki jih izberejo v Dnevnikovem izboru najboljšega zaposlovalca Zlata nit med finaliste, ravnajo podobno – z zavestjo, da je delavcem v prvi vrsti pošteno povedati resnico, ne pa jim ponujati službo do konca življenja in jih pustiti nepripravljenega za drugo delo.

Zaupanje in povezanost

Lojalnost je izjemno pomembno lepilo kolektivov, ki sodijo med najboljše zaposlovalce, a preprostega

Podjetja se v Zlato nit lahko prijavi elektronsko, na spletni strani <http://zlatanit.dnevnik.si>.

recepta za to lepilo ni. Vsako podjetje na sebi lasten način ustvarja notranjo povezanost, Zlata nit pa skrbi, da njihove dobre prakse spozna širša javnost. S konsistentnim predstavljanjem njihovih dobrih praks omogoča, da jih druga podjetja spoznajo in tudi sama vpeljejo tiste, ki so zanje najbolj primerne.

»Pomembno je, da menedžerji med zaposlenimi ustvarijo zaupanje. V takem podjetju se ljudje radi za-

poslujejo. Poglejte Krko, Halcom, Bisol, Instrumentation Technologies, Seaway, Trimo in še mnoga druga podjetja,« je med drugim v enem od intervjujev za Dnevnik dejala dr. **Danica Purg**, direktorica in dekanja IEDC-Poslovne šole Bled, ki je bila v četrtek kot predsedujoča organizacije CEEMAN uvodničarka na dvodnevni mednarodni konferenci Skriti zmagovalci na Dunaju.

O Scullyjevi zavezi nove lojalnosti so razmišljali najboljši zaposlovalci. **Tone Strnad**, direktor Medisa, je prepričan, da je v Medisu podobno, kot smo zapisali o Applu – da se zaposleni veliko naučijo in okrepijo svojo zaposljivost. »Za naše sodelavce zanesljivo velja, da so v farmacevtskih krogih bistveno bolj cenjeni potem, ko od nas odidejo, kot so bili, ko so k nam prišli. Je pa res, da po uspešno končani poskusni dobi zelo redki odidejo. Predvsem se v Medisu naučijo uporabljati zdravo pamet, ljubiti svoje delo, biti delovni in izkoriščati prednosti ekipe. Po začetnem uvajanju vsak sodelavec hitro dobi svoje področje, ki ga obdeluje samostojno in je zanj sam odgovoren. Njegov vodja je njegov pomočnik, ki mu pomaga, kadar sam ne zmore zahtevnega dela, še bolj pa pri zahtevnih odločitvah. Pri tem ga skuša usmerjati tako, da se sam dokoplje do najbolj učinkovite metode dela ali odločitve. Delna izjema je le

finančno-računovodski sektor, ki je zaradi narave dela bolj hierarhično organiziran.«

Po mnenju direktorja Medisa šola in okolje praviloma ne opravita svoje naloge. »Morda je največji problem kandidatov za zaposlitev ta, da menijo, da iščejo zaposlitev, ne pa dela, ki ga bodo opravljali z veseljem. Ne zavedajo se, da jim bo le veselje prineslo uspeh, uspeh pa notranje zadovoljstvo, dodatno motivacijo in seveda nove uspehe«, pravi Tone Strnad.

»Računati na vseživljenjsko zaposlitev v določenem podjetju ali celo na istem delovnem mestu je iluzorno. Podjetja namreč za svoj razvoj ali preživetje potrebujejo, poleg kapitala, predvsem znanje. Znanje pa je izredno hitro pokvarljivo blago,« je povslen jasna **Teja Alfired Breznik**, direktorica za korporativno komuniciranje in razvoj kadrov pri S&T. »Da je podjetje zmožno stalno nad-

grajevati svoje temeljne zmožnosti in vzporedno razvijati temeljne zmožnosti, ki bodo predstavljale njegovo konkurenčno prednost v prihodnosti, potrebuje proaktivne, kreativne in disciplinirane zaposlene. Take zaposlene, ki verjamejo, da vlaganje v lasten razvoj in privilegij, temveč nuja. Take zaposlene, ki razumejo, da morajo svojo vrednost pokazati predvsem sami. Take zaposlene, ki se zavedajo, da je neprecenljivo, kar jim lahko dobra podjetja dajo – njihovo lastno večjo tržno vrednost.«

Vse počnemo zase in za svoj osebni razvoj

»Vse, kar v življenju počneš, počneš zase in za svoj osebni razvoj,« pa pravi **Tamara Valenčič**, direktorica službe za korporativno komuniciranje in strateško upravljanje človeških virov v družbi Si.mobil. »Tudi priložnosti ne ležijo naokrog kot same po sebi umevne, ampak jih moraš prepoznati in jih zgrabiti. Seveda je tudi od okolja in zaposlovalca odvisno, kako prepoznaš svoj potencial in kako ga prepoznajo drugi, predvsem pa to, kakšne priložnosti

dobiš. Dobro podjetje prepozna talente in vanje vlaga ter razvija nasledstvene možnosti. Tisto, kar razlikuje dobre in odlične zaposlovalce, je, da vodje podajajo realen odziv in ne gradijo gradov v oblakih. Transparentnost uspeha ali padca, učenja in napak je ključna, da se ljudje v podjetju dobro počutijo in jasno vidijo svojo prihodnost.«

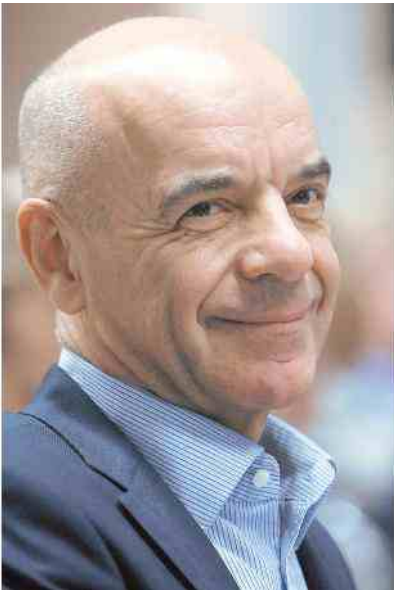
Zlata nit na Podjetniškem dnevu

Dnevnikov izbor najboljšega zaposlovalca Zlata nit, ki letos poteka že petič zapored in je edinstven medijsko-raziskovalni projekt, podaja celovit pogled na razvoj organizacije

in zaposlenih v povezavi z uspešnostjo. Sodelujoča podjetja prejmejo tudi informacijo, na katerih področjih delajo dobro in kje so še možnosti za razvoj in izboljšave. V preteklih štirih letih je v Dnevnikovem izboru najboljšega zaposlovalca sodelovalo 240 podjetij, v anketi o kakovosti odnosa med zaposlenimi in organizacijo, ki sestavlja 80 odstotkov ocene, pa je sodelovalo več kot 33 tisoč zaposlenih. Zlata nit bo 24. novembra predstavljena na Podjet-

niškem dnevu, ki bo v hotelu Mons v Ljubljani.

Podjetja se v Zlato nit lahko prijavijo elektronsko na spletni strani <http://zlatanit.dnevnik.si>. Ob prijavi prejmejo nadaljnja navodila in kontakte za vsa potrebna pojasnila o izboru.



Tone Strnad, direktor Medisa: Prepričujemo se, da je sedanje stanje povsem normalno, saj smo v preteklosti verjetno preveč porabili in je zdaj pač čas, ko moramo nekoliko bolj stisniti pas. To pa ne sme biti razlog za malodušje, ampak moramo gledati v prihodnost z optimizmom in pričakovanjem, za kar pa največ lahko naredimo sami, s svojim delom, svojim veseljem in svojimi uspehi. Zato si bomo tudi v letošnjem letu, tako kot vsakič, pripravili novoletno zabavo, na kateri bomo nagradili dolgoletne sodelavce, pohvalili najuspešnejše in se zabavali. Jamranje in metanje polen pod noge bomo prepustili politikom.

Sodelavci se naučijo uporabljati zdravo pamet, ljubiti svoje delo, biti delovni in izkoriščati prednosti ekipe.

Transparentnost uspeha ali padca, učenja in napak je ključna pri tem, da se ljudje v podjetju dobro počutimo in jasno vidimo svojo prihodnost.

Datumi, ki jih ne gre spregledati

Zbiranje prijav podjetij – med 29. septembrom in 31. decembrom 2011
Anketiranje v podjetjih – med oktobrom in decembrom 2011
Objava seznama 101 najboljšega zaposlovalca – sobota, 28. januarja 2012
Objava 21 finalistov (po sedem v kategorijah malo, srednje in veliko podjetje) – sobota, 4. februarja 2012
Predstavitve finalistov skozi njihove dobre prakse – med 11. februarjem in 3. marcem 2012
Zasedanje strokovne komisije in določanje najboljših treh v vsaki od kategorij (malo podjetje – do 50 zaposlenih, srednje podjetje – od 51 do 250 zaposlenih, veliko podjetje – več kot 250 zaposlenih)
Izbor in razglasitev najboljših zaposlovalcev v kategoriji malo, srednje in veliko podjetje – 22. marca 2012
Izid posebnega snopiča Zlata nit 2011 v tiskani izdaji Dnevnika – sobota, 24. marca 2012
Izid zbornika Zlata nit 2011 – april 2012

Zaposleni dobijo vprašalnik z 39 trditvami, ki jih ocenjujejo z oceno od 1 do 5, izpolnjevanje pa v povprečju traja deset minut. Trditve so razdeljene v šest vsebinskih sklopov: temeljni odnos med podjetjem in zaposlenim, vloga in kakovost dela posameznika v podjetju, organizacijska kultura, klima in medosebni odnosi, podjetnost in inovativnost, kakovost delovnega okolja ter osebna rast in razvoj. Medtem ko je bila povprečna ocena anket zaposlenih v Zlati niti 2009 najnižja in je znašala 3,62, se je v Zlati niti 2010 nekoliko dvignila in je znašala 3,67. To bi že lahko nakazovalo več optimizma med zaposlenimi, ker pa se je gospodarska kriza poglobila, bo zanimivo videti rezultate Zlate niti 2011. Prve ocene bodo znane konec januarja, ko bo objavljen seznam 101 najboljšega zaposlovalca.



Tamara Valenčič, direktorica službe za korporativno komuniciranje in strateško upravljanje človeških virov v družbi Si.mobil: Kar razlikuje dobre in odlične zaposlovalce, je, da vodje podajajo realen odziv in ne gradijo gradov v oblakih. Transparentnost uspeha ali padca, učenja in napak je ključna, da se ljudje v podjetju dobro počutijo in jasno vidijo svojo prihodnost.