



dobre prakse najboljših zaposlovalcev

S&T: Za vrhunske kadre se je treba potruditi

Jana Petkovšek Štakul

Ljubljana – Upravljanje dela z ljudmi poteka v S&T sistematično in vključuje tri ključne stvari: dosedanje in razumevanje ciljev podjetja skozi cilje posameznika, razvoj kompetenc, ki jih sodelavci najbolj potrebujejo na svojem delovnem mestu in razvoj voditeljstva.

Prepoznavanje kompetenc sodelavcev poteka po modelu kompetenc, poudarja **Teja Breznik Alfirev**, direktorica sektorja za korporativno komuniciranje in razvoj kadrov pri S&T. »Kompetence določimo vsakemu zaposlenemu glede na delovno mesto, ki ga opravlja. Merimo jih enkrat do dvakrat na leto, glede na oceno določimo razvojne načrte in tako poskrbimo, da se v podjetju razvijajo prava znanja ter predvsem, da se strokovno in osebno razvija prav vsak zaposleni. Je pa model kompetenc le del upravljanja uspešnosti zaposlenih. Ves proces upravljanja delovne uspešnosti in orodja smo implementirali v modulu SAP HR ter postavili portal za vse zaposlene. Tako smo zagotovili, da je celoten proces izveden pravilno, da vsa kadrovska orodja podpirajo cilje podjetja ter da nam je vsak trenutek na voljo uporabna analitika,« je poudarila Teja Breznik Alfirev.

Na področju vodenja in razvoja zaposlenih opravljajo vrsto dejavnosti. »Ker vemo, da zahtevamo veliko ter tudi dajemo veliko, smo še po-

sebno pozorni, da pomagamo sodelavcem ohranjati ravnovesje med delovnim in zasebnim življenjem. Certifikat Družini prijazno podjetje jemljemo zelo resno. Sodelavcem tako omogočamo delo od doma, pripada jim dodaten dan dopusta ob prvem šolskem dnevu otrok, ustanovili smo in tudi finančno podprli športno-kulturno društvo COOL, sodelavcem je na voljo tudi interni zaupnik. Imamo pa še druge ukrepe, ki so vezani na medsebojno spoštovanje in učinkovito komunikacijo,« pojasnjuje Teja Breznik Alfirev.

V S&T veliko truda vlagajo v razvoj kulture sodelovanja. Interni prenos znanj v obliki kratkih delavnic je del načina dela v podjetju. »Ker se je to zelo dobro obneslo in ker sodelavci cenijo tako izmenjavo znanj, smo v tem prepoznali tudi našo vrednost, ki jo lahko izkažemo zunanji javnosti. Tako smo zastavili naše družbeno odgovorne aktivnosti in se povezali z Univerzo za tretje življenjsko obdobje, kjer prostovoljno prenašamo funkcionalna računalniška znanja na starejšo populacijo pod sloganom Each one Teach One (Vsak naj uči nekoga). Oblikovali smo prostovoljne skupine iz vrst sodelavcev in že izvedli nekaj delavnic, na katerih smo usposobili prve mentorje računalništva.

In kakšne spremembe so zaznali potem, ko so bili vnovič med finalisti Zlate niti pri zaposlovanju? »Opazili

smo večjo razpoznavnost in tudi večje zanimanje za delo pri nas, predvsem zaradi kulture, ki jo gradimo. Zlasti smo veseli 'povratnikov', torej zaposlenih, ki so podjetje pred leti zapustili, šli v drugo podjetje ter se danes vračajo k nam. Vsi po vrsti trdijo, da se je podjetje spremenilo ter da način dela in prepoznavanje njihovega truda nekaj, v čemer je S&T Slovenija res odlično podjetje.«

Direktorica sektorja za korporativno komuniciranje in razvoj kadrov ob tem prav posebej poudarja, da je na trgu informacijskih tehnologij je velik boj za vrhunske kadre. »Tudi sami se srečujemo s tem. Zaposliti res dobrega strokovnjaka ali vrhunskega prodajalca za tako kompleksne rešitve, kot jih ponuja naše podjetje, ni lahka naloga. S&T Slovenija ima trenutno malo manj kot 250 zaposlenih, v letošnjem letu pa smo zaposlili že deset novih sodelavcev. Zaposluje predvsem na področju prodaje in svetovanja, kjer iščemo izkušene prodajne svetovalce s specifičnim industrijskim znanjem, dodatno okrepitev pa načrtujemo tudi na strateškem področju zunanjega izvajanja storitev IT. Do konca leta je predvidenih še nekaj dodatnih okrepitev.«

Članek je v celoti na <http://zaposlitve.dnevnik.si>

Stran / Page: 24

Doseg / Reach: 118000

Država / Country: SLOVENIA

Površina prispevka / Size: 392 cm2

2 / 2



Teja Breznik Alfirev:
Še naprej bomo vlagali v sistem upravljanja zaposlenih, v razvoj voditeljstva ter v okrepitev organizacijske kulture. Na osnovi opažanj sodelavcev smo začeli iniciativo »poslovna odličnost«, kjer se trudimo optimizirati poslovne procese tako, da bo čim manj izgubljenega časa, ter povečati sodelovanje, ki je kritično za poslovanje, med sicer formalno nepovezanimi organizacijskimi enotami.

Povezali smo se z Univerzo za tretje življenjsko obdobje in prostovoljno prenašamo funkcionalna računalniška znanja na starejše.
