



Poseban prilog



# Najbolji poslodavac

**PLAĆA JE S PRVOG  
MJESTA PALA NA  
TREĆE U IZBORU  
NAJBOLJEG POSLODAVCA  
- PREDNOST IMAJU  
SIGURNOST RADNOG  
MJESTA I VODSTVO U  
SEKTORU**

**SIGURNOST RADNOG MJESTA KLJUČNI JE KRITERIJ U IZBORU**

[ **PIŠE KATA PRANIĆ**  
kata.pranic@liderpress.hr ]

**A**ko zaposlenici četiri godine uzastopno, u istraživanju koje provodi Moj posao, ocijene svoga poslodavca najboljim kao što je to slučaj s dm-om, poduzećem koje zauzima gotovo 80 posto hrvatskoga drogerijskog tržišta, edukativno je promovirati model poslovanja koji djelatnike čini zadovoljnim, a poslodavca uspješnim. Hrvatska javnost zna da zaposlenici u tom poduzeću dobivaju trinaestu plaću ili božićnicu u iznosu redovne plaće koja je daleko iznad hrvatskog prosjeka. No ne zna i neke druge prednosti rada u tom poduzeću koje će, sudeći prema poslovnoj strategiji i najavljenim ulaganjima na hrvatskom tržištu, dugoročno držati poziciju najpoželjnijeg poslodavca. I neka druga poduzeća dobro plaćaju svoje djelatnike, ali nikako da se dokopaju prvog mjesta na ljestvici najboljeg poslodavca. Posljednje istraživanje provedeno je među 3000 zaposlenika iz 31 poduzeća koja su u njemu dobrovoljno sudjelovala. Djelatnici su ispunja-

vati upitnik od 50 pitanja ocjenjujući svako ocjenom od jedan do pet, a usporedba prosječnih ocjena pokazala je u kojem je hrvatskom poduzeću najbolje raditi. Moj posao priprema novo istraživanje, a osim u Hrvatskoj, u 2012. provest će ga i u nekim susjednim državama. Takva istraživanja pomažu boljoj prepoznatljivosti poduzeća na regionalnom tržištu rada i povećavaju utjecaj njihova brenda.

**Mali i veliki** - Istraživanje Najbolji poslodavac provodi se na zaposlenicima tvrtki koje su se same prijavile za sudjelovanje u istraživanju. Zaposlenici odgovaraju na pitanja koliko su zadovoljni strategijom i vodstvom, radom, motivacijom i nagrađivanjem, usavršavanjem i razvojem, međuljudskim odnosima, lojalnošću poslodavcu i doživljaju sigurnosti posla. Najbolji poslodavac u kategoriji velikih tvrtki (iznad 200 zaposlenika) je dm. Kako su najbolji poslodavci birani u još dvije kategorije (srednje i male tvrtke) ne možemo istaknuti nijednu tvrtku, pa tako ni dm, kao općeg pobjednika jer statistički nije opravdano uspoređivati malu tvrtku s velikom - kaže **Marko Oltean**, voditelj Pro-

## Poseban prilog

daje i odnosa s klijentima Moj posao, objasnivši da se prosjek starosti ispitanika (što podrazumijeva i dulji radni staž, možda i kod više poslodavaca te veće iskustvo) razlikuje od poduzeća do poduzeća, a treba odgovarati demografiji svih zaposlenika kako bi bio reprezentativan. Isto pravilo vrijedi i za obrazovanje zaposlenika.

Čimbenici koji utječu na organizacijsku klimu poduzeća i svrstavaju ga među najbolje, prema mišljenju stručnjaka iz tvrtke Selectio, koja se bavi savjetovanjem u upravljanju ljudskim resursima, jesu kvaliteta interne komunikacije, mogućnost za razvoj i napredovanje, sustav plaća i nagrada koji se temelji na pravednosti, odnos s kolegama i nadređenima, zanimljivost samog posla koji osoba obavlja te sustav upravljanja ljudskim resursima koji je jasan i podrška je menadžerima i zaposlenicima.

**Samo da je na vrijeme** Iako je u dosadašnjim istraživanjima visina plaće bila ključni kriterij pri izboru najboljeg poslodavca, sve dublja ekonomska kriza postavila je sigurnost radnog mjesta ispred plaće, potom slijedi vodstvo u sektoru djelatnosti te socijalna odgovornost poslodavca. Ženama je sigurnost radnog mjesta najvažniji kriterij pri ocjenjivanju poslodavca, potom njegova socijalna odgovornost, kvalitetni međuljudski odnosi i vodstvo u sektoru. Upravo zahvaljujući tim kvalitetama dm je zaslužio mjesto najboljeg poslodavca, a što je tome još pridonijelo objašnjava **Gordana Picek**, prokuristica dm-a.

- Redovitim primanjima i dobrom plaćom poslodavci mogu zadržati zaposlenike, međutim ulaganje u zaposlenike, mogućnost napredovanja ali i dobri međuljudski odnosi na radnome mjestu čine zaposlenike zadovoljnijima i motiviranijima. Svojim zaposlenicima dm, uza sve navedeno, osigurava i dodatne stimulacije, školovanja, klizno radno vrijeme, topli obrok, poklon-pakete, stimulaciju pri rođenju djece zaposlenika... Također, dm se iznimno trudi ulagati u zajednicu u kojoj radi i živi, pa tako, osim velikog broja humanitarnih i edukativnih projekata, poput ovogodišnje velike akcije volontiranja dm-ovih zaposlenika zapošljavamo i osobe s posebnim potrebama. Iznimno važan događaj za sve zaposlenike dm-a je Obiteljski dan u kopjenu sudjeluju i družu se cijele obitelji zaposlenika - kaže Picek navodeći da ispred svake uspješne kompanije stoje ljudi, zaposlenici kompanije koji su vlastitim trudom i radom ostvarili te vrhunske rezultate.

**Zadržati najbolje** - Prije petnaest godina, sa svega desetak zaposlenih, vjerovali smo da se možemo timski razvijati i rasti s tvrtkom. Točnije od prvih dana zaposlenik je ključni čimbenik poslovanja u dm-u. Svaki naš djelatnik aktivno sudjeluje u uspjehu dm-a i na taj način ima priliku pokazati svoje mogućnosti, pridonijeti poslovanju kroz osobni angažman te realizirati dio sebe i aktivno participirati u konačnom rezultatu. Naš najveći izazov je zadržati najbolje zaposle-



**NAJBOLJI JE  
 POSLODAVAC  
 OVE GODINE  
 DM. IZABRAN JE  
 U ANKETI MEĐU  
 31 TVRTKOM I  
 3000 ZAPOSLENIH**

nike, ali i sudjelovati u njihovu razvoju - kaže Picek.

Otkako je 2007. prvi put sudjelovao u tom istraživanju i bio najbolji, Holcim je svake godine među deset najboljih poslodavaca. Ove godine Holcim je zauzeo drugo mjesto, a **Gorana Sandrić**, direktorica Ljudskih potencijala Holcima, kaže da su zaposlenici tog poduzeća najbolje ocijenili kategoriju međuljudskih odnosa te strategiju i vodstvo.

- Čak 93 posto kolega smatra da njihovi suradnici kvalitetno obavljaju posao, a 89 posto u potpunosti razumije ciljeve tvrtke. To dokazuje da imamo dugoročnu viziju razvoja ljudskih potencijala i da stalno radimo na kvaliteti procesa. Aktivnosti ljudskih potencijala moraju se prilagoditi organizaciji, odnosno voditelj/direktor Ljudskih potencijala treba razumjeti potrebe internih klijenata. Osim toga, mnogo toga počinje individualnom motivacijom svakog zaposlenika, stoga je potrebno izgraditi sve više individualiziranih pristupa zaposlenicima - kaže Sandrić tvrdeći da su istra-

živanja o najboljim poslodavcima i slična dobar izvor za inovacije u upravljanju ljudskim potencijalima.

- Upravo smo dobili rezultate istraživanja o posvećenosti i vrijednostima naših zaposlenika koje smo radili s tvrtkom AON Hewitt. Rezultati, odnosno slika stanja nisu sami sebi svrha. Na osnovi rezultata zaposlenici će kroz fokus grupe pripremiti prijedloge ideja za daljnji razvoj - kaže Sandrić.

**Traže, ali i daju** Najbolji poslodavac je ujedno i najkonkurentniji na tržištu rada, lako mu je zaposliti najbolji kadar i napredovati. Istraživanja takve vrste pozitivna su promidžba poduzećima kojom u javnosti stječu veliki ugled. Stoga ne čudi da se mladi zaposlenici izjašnjavaju kako bi najradije radili u dm-u, te T-HT-u i Agrokoru koji već niz godina također visoko kotiraju na ljestvici najboljih poslodavaca.

Osim što svake godine sudjeluje u spomenutom istraživanju, T-HT vodi i interno istraživanje među svojim zaposlenicima.

- Vrlo smo ponosni na to da možemo ne samo privući već i zadržati najbolje ljude, a tome u prilog govori i činjenica da u redovitom istraživanju kompanijske kulture većina zaposlenika ističe kako se osjeća vrlo dobro u Hrvatskom Telekomu i preporučila bi ga kao poslodavca svojim prijateljima.

Vjerujemo da razlozi za takve rezultate leže u odnosu HT-a prema svojim zaposlenicima. Cilj je naše kompanije ponuditi uvjete poslovanja u kojima zaposlenici na najbolji mogući način mogu ostvariti vlastiti potencijal, istodobno razvijajući osobnu konkurentnost. Naša kompanija potiče, prepoznaje i nagrađuje rezultate rada. Tako je, na primjer, sustavom upravljanja učinkom svaki zaposlenik nagrađen sukladno rezultatima, a ciljevi svakog zaposlenika povezani su sa strateškim ciljevima kompanije i njezinim tržišnim uspjehom, kažu u T-HT-u navodeći niz pogodnosti koje uživaju njihovi djelatnici.



**Gordana Picek**

DM:

- Dobrom plaćom poslodavac može zadržati zaposlenike, ali zadovoljavaju ih dobri međuljudski odnosi, mogućnost napredovanja, ulaganje u njihovo obrazovanje



**Gorana Sandrić**

HOLCIM:

- Individualna je motivacija radnika jako važna, od te točke mnogo toga počinje. Zato treba izraditi više individualiziranih pristupa zaposlenicima