



Renata Takač Pejnović, Elena Cvjetković

Svjesne smo koliko naš kolega ima čvrstih i realnih razloga za svoje dileme i strahove. Korporativna kul-

tura njegovog posljednjeg posla bila je izuzetno natjecateljska, a redovne aluzije na otkaz služile su kao motivacija za postizanje boljih radnih rezultata. Iako mu takva radna atmosfera nije odgovarala, zanimljiv posao i dobra plaća spriječili su ga da posao promijeni već prije nekoliko godina. Dakle, kako osvijetliti razne aspekte sigurnosti u današnjem svijetu, današnjoj ekonomiji i hrvatskoj stvarnosti?

ISLAND: NI KRIV... ALI JAKO DUŽAN

U ovom stoljeću padaju brojne "svete krave" na koje su navikle prethodne generacije: terorizam prijeti i Istoku i Zapadu pa ni običan let zrakoplovom ili poslovni sastanak ne mogu biti potpuno sigurni. Burze se ruše kao kule od karata, pa i čelične grupacije poput Siemens-a, ili propulzivne poput Apple-a iskazuju pad dobiti ili otpuštaju tisuće radnika. U Hrvatskoj je tisuće ljudi tokom tranzicije izgubilo posao, financijsku sigurnost i samopoštovanje. I danas naše gospodarstvo jako ovisi o turističkoj sezoni, dobroj volji EU birokrata, a sasvim sigurno i o stanju globalne ekonomije. Što ova posljednja može učiniti pokazao je primjer Islanda: ekonomija Islanda bila je do ovogodišnje krize razumno zdrava, no sad je prisiljena tražiti pomoć MMF-a. Sukladno uvjetima za tu pomoć, vlada Islanda je u listopadu podigla kamatne stope na 18%. Radi usporedbe: američke Federalne rezerve su, kako bi potakle i pomogle svom gospodarstvu, kamate spustile na 1%.

Dakle: sigurnosti nema. Već u ponegdjeljak ujutro možemo izgubiti posao, bilo zato što je propalo naše poduzeće ili tokijska burza (a s njom i naša banka), ili jednostavno više nema našeg radnog mjesta. Kako preživjeti u takvim uvjetima, i ne podležiti stresu nesigurnosti? S jedne strane, istraživanja pokazuju da fleksibilnije zakonodavstvo pomaže poduzetništvu. S druge strane, svatko od nas znade bar jednu osobu koja se, kad je jednom ostala bez posla, godinama ili više nikako nije mogla zaposliti. Mogu li se ti ekstremi pomiriti? Jesu li interesi poslodavaca i posloprimaca dijametralno suprotni u ovim pitanjima?

SIGURNOST POSLA: nepostojeća, nemoguća...

Temu je započeo naš kolega, suradnik i sudionik treninga koji je nedavno promijenio radno mjesto i sad se pita: kako na dulji rok osigurati budućnost? I on i njegova obitelj navikli su na određeni životni standard od kojeg ne žele odstupiti. Stoga mu je izuzetno važno zadržati, ili uvijek imati i jednu rezervnu, dobru poziciju u solidnom poduzeću koje će mu osigurati dobra primanja.

Interes poslodavaca je jasan: svaki poslodavac želi dobiti najsposobnijeg zaposlenika koji će postizati sjajne rezultate, a da pri tome trošak rada bude što manji. Interes posloprimca je također jasan: raditi zanimljiv posao koji odgovara njegovim/njenim kompetencijama, za koji će biti adekvatno plaćen, a da pri tome ima i mogućnosti razvoja znanja, vještina i iskustava.

BAUK FLEKSIGURNOSTI

Slijedeći primjer Danske u kojoj je nezaposlenost niska, a da su pri tome i poslodavci zadovoljni zakonodavstvom, EU preporuča sistem mjera koje trebaju osigurati kompetentnu radnu snagu koja će biti ne samo obrazovana, već i fleksibilna i prilagodljiva promjenama na tržištu. Osobama koje su izgubile posao treba pružiti financijsku za-

U ovom stoljeću padaju brojne "svete krave" na koje su navikle prethodne generacije: burze se ruše kao kule od karata, pa i čelične grupacije poput Siemens-a, ili propulzivne poput Apple-a iskazuju pad dobiti ili otpuštaju tisuće radnika.

Savjeti Poslovnog savjetnika

- Najbolji način da svom poduzeću osigurate šanse za preživljavanje je razvoj kompetencija.
- Ne oklijevajte zaposliti ljude koji su drukčiji od pojma “mladih lavova”
- Ako vaš poslodavac nema planova razvoja, pokušajte ih potaknuti koliko je moguće.

štitu te im omogućiti da se dalje obrazuju i prekvalificiraju kako bi period nezaposlenosti bio što kraći. Vladine službe aktivno pomažu u pronalaženju zapošljavanja i daljnjem obrazovanju. Još važnije, vladine službe prepoznaju i potpomažu grupe koje postaju “isključene” – one kojima su šanse za zapošljavanje ozbiljno smanjene (u Hrvatskoj su takve grupe jasno definirane: starije osobe, žene, mladi koji traže prvo zaposlenje).

Vjerojatno najveću ulogu ima cjeloživotno učenje, i to na obje strane: zaposlenici koji moraju prihvatiti činjenicu da će biti “pregaženi” ako se prestanu razvijati i učiti te na strani poslodavaca koji moraju redovno, planski i efikasno ulagati u razvoj zaposlenika.

Čitav plan dobio je ime koje je bauk među sindikatima: **fleksigurnost**. Tvorci fleksigurnosti kažu da je za uspjeh ključan dobar odnos sigurnosti tokom nezaposlenosti s jedne te poticaja na zapošljavanje i osamostaljivanje s druge strane.

Kako ove inicijative “spustiti” sa suhoparnih visina EU birokracije na naše karijere i zaposlenja, zapošljavanja i politike upravljanja ljudskim resursima?



WWW.PROPISI.HR
INTERNET PORTAL I ČASOPIS

Zanima Vas koji
su propisi
trenutno važeći ?



www.propisi.hr

Napomena: Usluga pregleda važećih propisa je besplatna

Preporuke za desnu stranu stola: poslodavci, manageri, lideri

Kad su zaposlenici pod stalnim pritiskom zbog nesigurnosti posla, njihovi rezultati odražavaju taj stres. Zato je u korporativnu kulturu dobro ugraditi ideju “razumne” sigurnosti: pod pretpostavkom dobrih radnih rezultata, zaposlenik je siguran u svoje zaposlenje. S druge strane, zaposlenicima treba jasno komunicirati vezu dobrih rezultata poduzeća i njihove budućnosti.

Upravljanje ljudskim resursima relativno je nova funkcija te mnoga naša poduzeća vjeruju da su premala, ili zbog nekih drugih razloga ne mogu i ne trebaju ulagati u tu funkciju. Već od regrutiranja, uspješnog zapošljavanja, preko razvoja, nagrađivanja prema rezultatima te konačno zadržavanja izvrsnih zaposlenika, sve te aktivnosti jednostavno štede novac i potiču brži razvoj poslovanja. Ako je poduzeće premalo za razvoj odjela upravljanja ljudskim potencijalima, može se koristiti drugim načinima za “kupovanje” HR znanja i iskustava: danas se na hrvatskom tržištu mogu pronaći kvalitetni vanjski partneri koje možete angažirati prema potrebi.

U Hrvatskoj još djeluju mnogi poslodavci koji ne poštuju osnovna prava zaposlenika (njima ovakvi tekstovi ne mogu pomoći). Kao druga krajnost, postoje manageri i poslodavci koji su svoja po-

duzeća organizirali kao obitelj pa je kritizirati loše radne rezultate ili otpustiti nekoga, neugodnost koju si ne žele priuštiti. Takve sredine, na žalost, generiraju uravnilovku: nitko nije kažnjen za loš rad, ali ni nagrađen za dobar. Argument protiv takve politike je demotivacija dobrih: izvrsni zaposlenici jako brzo postaju demotivirani i napuštaju takva poduzeća.

Najbolji način da svom poduzeću osigurate šanse za preživljavanje je razvoj kompetencija: kompetencija poduzeća koje svojim kupcima daje više i bolje od konkurencije te kompetencija zaposlenika koji izvrsno rade svoj posao i generiraju ideje za još bolje i više.

Imajte na umu da je različitost dobra, da generira ideje i propulzivnost. Stoga ne oklijevajte zaposliti ljude koji su drukčiji od pojma “mladih lavova”: ljude srednje ili starije dobi, žene, ljude s posebnim potrebama. Kad imate timove ljudi presličnih ljudi, klonova, veća je vjerojatnost da će završiti u “*groupthinku*” – sličnom, nekritičnom razmišljanju koje generira stalno iste ideje, i greške.

Sindikatima treba sa što više argumenata dokazivati kako budućnost njihovih članova nije u božićnicama i sigurnoj (makar i minimalnoj) plaći, već u razvoju njih i poduzeća u što kompetentnije sudionike gospodarstva.

Preporuke za lijevu stranu stola: posloprimci, zaposlenici i njihove organizacije

Prihvatite činjenicu da ničije zaposlenje nije potpuno sigurno. Zaposlenici državnih agencija, koji u takvima rade preko 30 godina, odjednom se nađu na burzi rada kao “tehnološki višak”. Desetljećima su primali niske plaće i radili dosadne poslove, ne učeći ništa novo i stagnirajući u istim, učmalim sredinama. Danas će ih teško zaposliti bilo koji drugi poslodavac jer su njihova znanja, a još više stavovi i iskustvo “zacementirani” u osamdesetima.

Prihvatite svaku šansu za razvoj i učenje. Ako poslodavac nema planova razvoja, pokušajte ih potaknuti koliko je to moguće. U svakom slučaju učite, čitajte, razmjenjujte iskustva s kolegama, uključujte se u projekte koji možda nisu u fokusu va-

šeg posla – činite sve da povećate svoje kompetencije, iskustvo, znanje i vještine. Ne zaboravite na *networking*. Prema istraživanju Poslovnog savjetnika, hrvatski manageri vjeruju da je *networking* prvi uvjet uspješnog obavljanja posla. *Networking* nije negativan pojam, ne podrazumijeva ni nepotizam niti iskorištavanje ljudi, već kulturno održavanje kontakata s određenim brojem ljudi s kojima nas povezuju područja rada ili osobnog života.

Ne dozvolite da “zaspete” na određenoj poziciji i u nekoj sredini koja vam je udobna. I najdobroćudniji poslodavac može doći u poziciju da vas mora otpustiti, stoga budite otvoreni prema novim mogućnostima i promijenite posao kad se pojavi dobra prilika.