

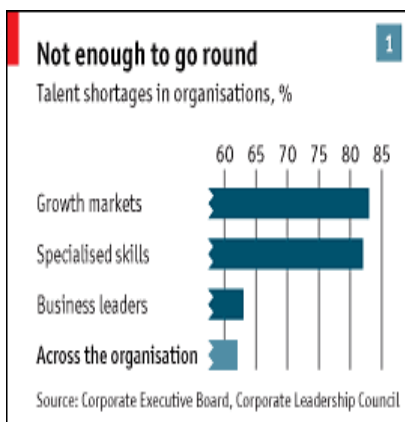


Ravnanje z ljudmi pri delu

RAVNANJE S TALENTI RAVNANJE Z LJUDMI-PRIMERI PODJETIJ

3. Letnik

10. vaje



“There are a gazillion resumes floating around right now, but is the war for talent over? Hardly. It’s only harder to separate the good candidates from the bad.”

Vojna za talente - odgovorite na vprašanja

- V čem je ideja TV šova? Kako uspešen je bil? Kdo je zmagovalec in zakaj?
- Kaj se pričakuje od najboljših ljudi (talentov)?
- Kaj pričakujejo mladi talenti od podjetij-delodajalcev(motivacija)?
- Katera so za zaposlitev uspešnih vodij najboljša podjetja (rezultati raziskave HA)?
- Naštejte 3 resnice o talentih, ki so predstavljene v prispevku.
- Opišite delovno okolje odličnih delodajalcev (Fortune). Kakšni so nasveti?
- V kakšnem okolju delajo zaposleni v podj. Monster?
- Kakšno je mnenje CEO Publicisa o odkrivanju talentov, njihovem vzgajanju in ohranjanju v podjetju?

Značilnosti ljudi, ki veliko dosega

- Izrazit motiv po doseganju ciljev
- Naklonjenost k zmernemu tveganju
- Potreba po takojšnji povratni informaciji
- Zadovoljstvo z dosežki
- Popolna osredotočenost na nalogo



Copyright 2006 by Randy Glasbergen.
www.glasbergen.com



"Winners never quit and quitters never win.
But if you're not a winner, by all means
please quit as quickly as possible!"

Vojna za talente

- Izobraženi, sofisticirani poslovneži, ki poznajo najnovejšo tehnologijo, jim globalni izzivi niso ovira in so najboljši pri izvedbi.
- Ponudba in povpraševanje?? (demografske značilnosti in spremembe)



Večna, draga bitka brez končnega zmagovalca

Mnogo podjetij se ne zaveda te bitke. Ne vedo, da zaposleni odhajajo in se ne sprašujejo zakaj.

Johnson & Johnson: 25% časa - privabljanje (zunanje) talentov

**"At the end of the day,
we bet on people,
not strategies."**

Sprememba paradigme

Poslovna funkcija	Poslovni partner	Poslovna integracija
Kadrovska funkcija	Strateški HRM	Ravnanje s talenti
Plačni sistem	HR portal, nagrajevanje	Ocenenje, načrt.nasledstva

Vojna za talente

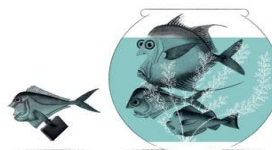
	Star način	Nov način
Odnos do talenta	HR je odgovoren za ravnanje z ljudmi.	Vsi managerji morajo skrbeti (pristojnost) obogatitev baze talentov
Vrednost za zaposlenega (EVP)	Nudimo dobro plačo in ugodnosti	Podjetje in strategiji oblikujemo po meri talentov.
Privabljanje	Podobno kupovanju	Podobno marketingu
Vzgajanje vodij	Razvoj je del treninga	Razvoj je posledica mentorstva, coachinga, spreminjanja nalog dm.
Diferenciacija	Vse obravnavamo enako in si mislimo, da so vsi ljudje enako zmožni	Spodbujamo vse zaposlene, a različno vlagamo v naše A, B in C igralce.

Kdo dobi najboljše zaposlene?

- Kakšno je primerno podjetje?
- Odlično podjetje (zaupanje, odprta komunikacija, skrb za zaposlene, ponos)
- Odlični vodje (nudijo samostojnost, a tudi mentorstvo)
- Odlično delo (zanimivo, zahtevo, raznovrstno, pomembno)
- Privlačno nagrajevanje



Kultura



Kako ohranimo najboljše ljudi?

Marketinške kampanje

- Go with a Winner!
- Big Risk, Big Reward...
- Save the World.
- Lifestyle's message



- 75% vprašanih CEO-jev meni, da v podjetju nimajo dovolj "najboljših ljudi" ali pa jim (včasih) "kronično" primanjkuje teh ljudi.



**V 21. stoletju
so "talentirani profesionalci"
izjemno mobilni,
posedujejo prenosljive zmožnosti, so
računalniško pismeni,
dobro informirani in predvsem iskani.
Veliko managerjev in vodij
dnevno bije bitko
s katero skušajo najti in zadržati te visoko
cenjene posameznike.**



Kako ohraniti najboljše ljudi?

Rezultati Gallupove raziskave so pokazali naslednje:

- Jasno povejte, kaj pričakujete od ljudi in merite njihov prispevek.
- Posameznikom priskrbite material in orodja, ki jih potrebujejo za delo.
- Zaposlenim dajte priložnost, da vsak dan delajo tisto, v čemer so najboljši.
- Ljudje naj imajo na čelu managerja, ki skrbi zanje.
- Najboljše ljudi naj obkrožajo ljudje s podobnimi željami po kakovosti.
- Ljudem nudite možnosti za učenje in osebno rast.

~~Recept????~~

"The most important thing that companies can do to attract talented people is to boost their workers' long-term employability. ... This may not be as simple as it sounds. ... most employees value informal training more than formal teaching: in a survey by Deloitte, 67% of respondents said that they learn most when they are working with a colleague, with only 22% saying that they do best when they are conducting their own research, and only 2% happiest with a manual or a textbook.

Clearly the best way for companies to win the talent wars is to turn themselves into learning organisations. The trouble is that few of them know how to do this."

