



BOL • BRELA • STARIGRAD PAKLENICA • TUČEPI • MARIJA BISTRICA

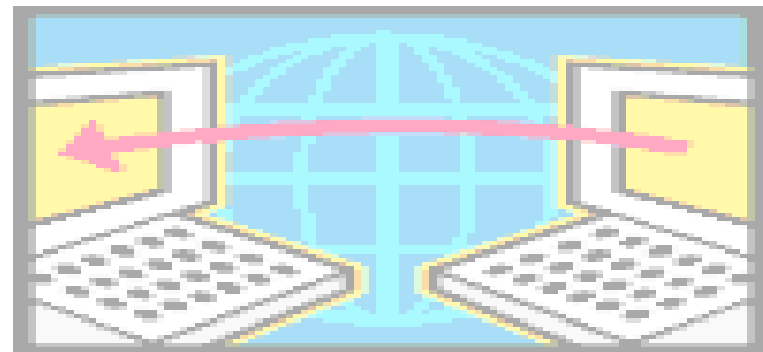


Naj HR praksa

Praćenjem radne uspješnosti do ostvarenja
Vizije i Misije Sunce Koncerna

mr.sc. Marija Kalinić
Goran Babin, dipl.ing.

Zagreb, 01. lipanj 2011.

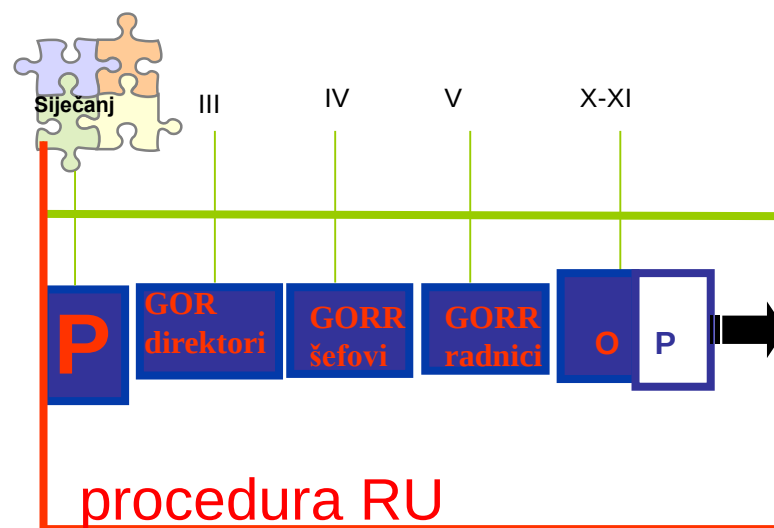
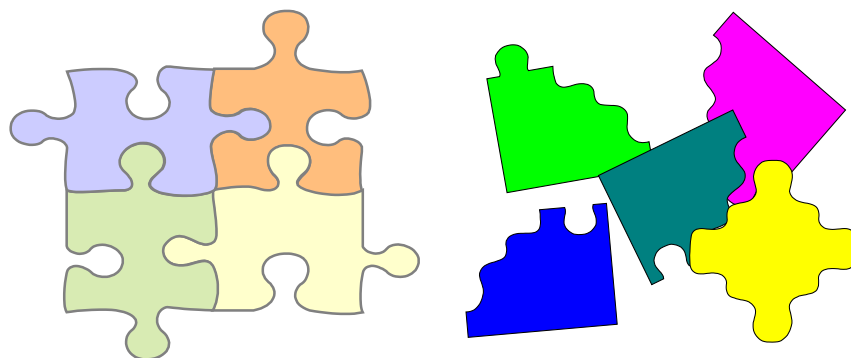
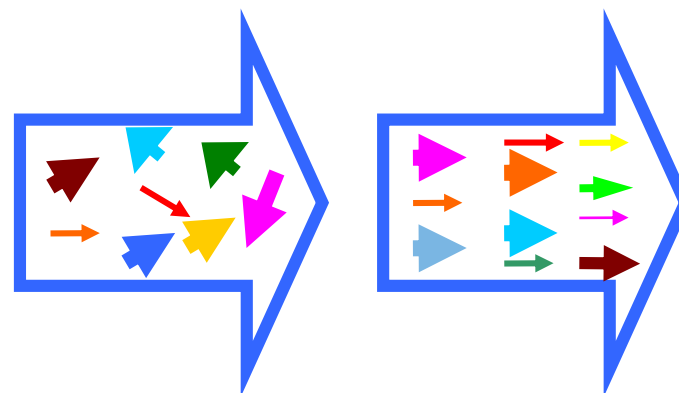
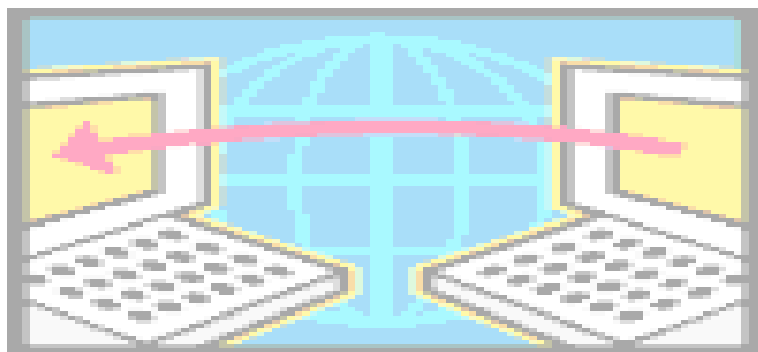


Naj HR praksa

Praćenjem radne uspješnosti do ostvarenja

Vizije i Misije Sunce Koncerna

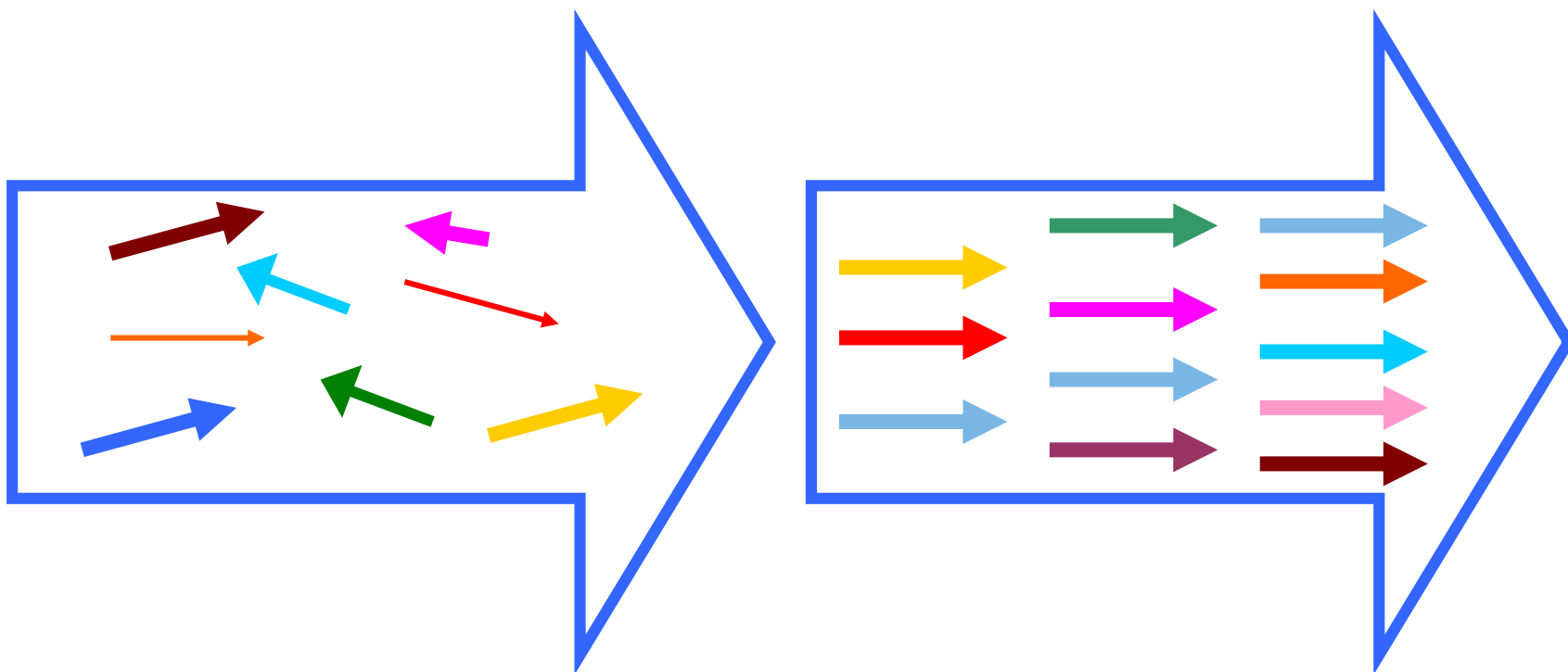
Zagreb, 01. lipanj 2011.



ZAŠTO?

“Pišite i objavljujte što god želite, ali stvarne vrijednosti, pothvati i etika vaše kompanije se očituje kroz ponašanje svih vaših ljudi cijelo vrijeme.” *Barry Gibbons*

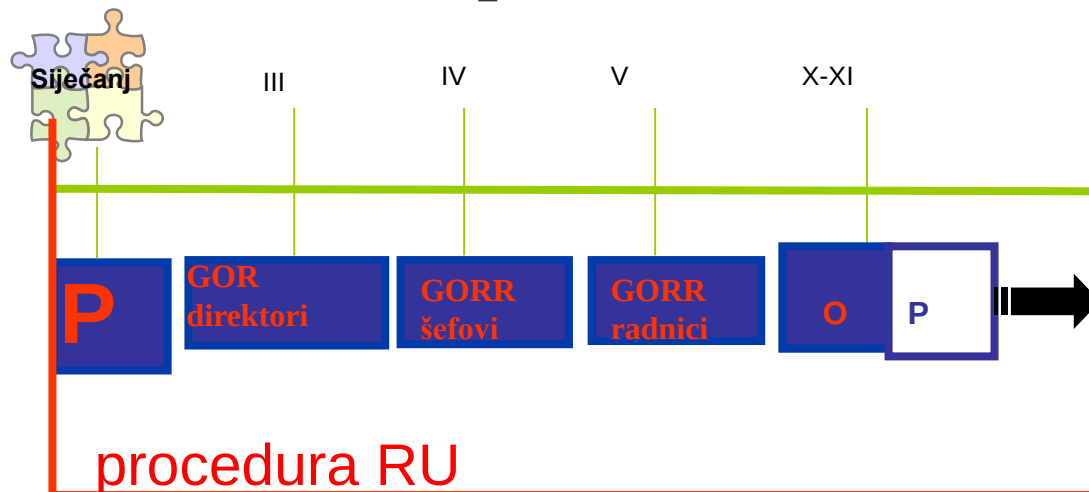




ŠTO?

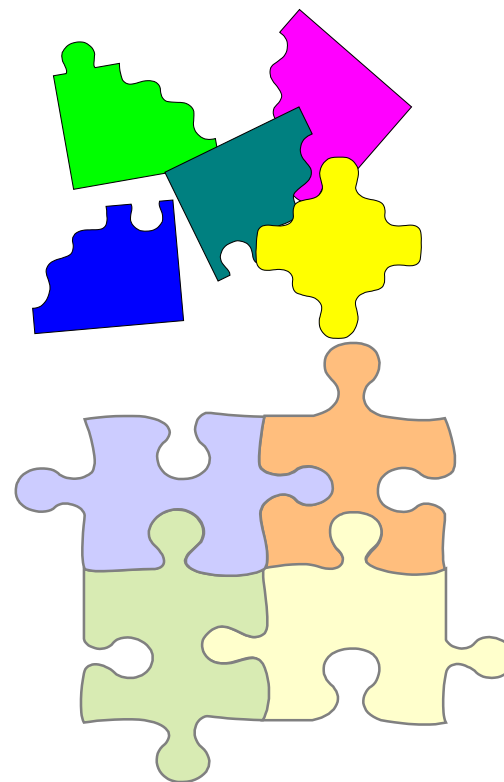
PROCEDURA:

- o Formalno-pravni okvir (Odluka UK)
- o Obrasci
- o Jasna i svima poznata



KAKO?

1. Obrasci i procedure
2. Radionice – rukovoditelji
3. Pismena i usmena obavijest – radnici
4. Plakati
5. Boje
6. Fotografije
7. Poruke
8. Software
9. Coaching



Kreativnost

KAKO?

1. **Gostoljubivost i uslužnost**
2. **Pro-aktivnost**
3. **Stručnost**
4. **Odgovorno poslovanje**
5. **(Kreativnost – Ideje zaposlenika)**

Ono što
vodi i vuče
svijet nisu
lokomotive
nego ideje.

Victor Hugo

Gost koji se vraća - Zaposlenik koji napreduje - Kapital koji raste

Kreativnost

je spremnost i sposobnost stvaranja novih poslovnih rješenja, te sudjelovanje s novim idejama u cilju stalnog razvoja Koncerna

Ponašanja

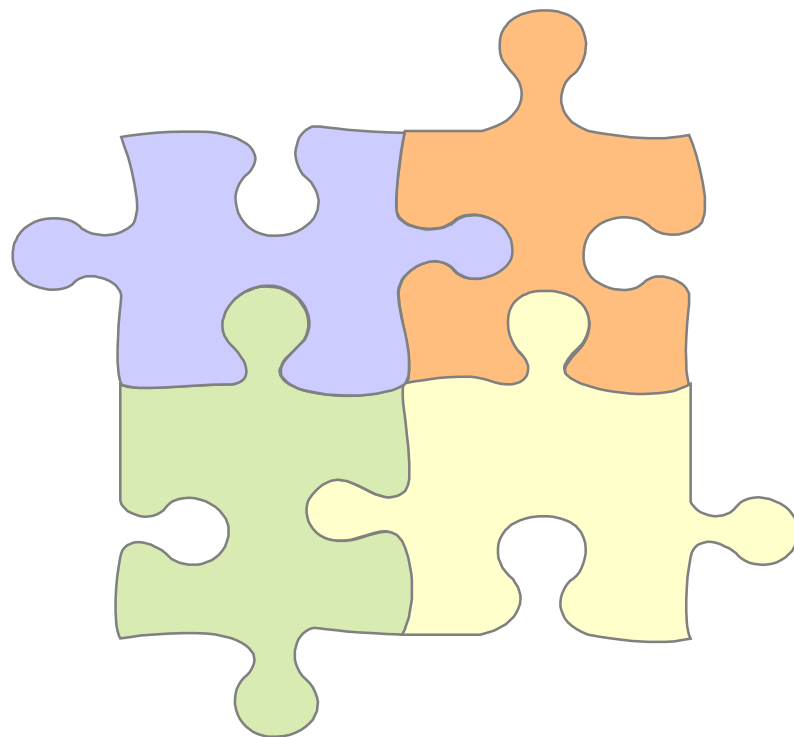
- svojim sugestijama i prijedlozima sudjeluje u unapređenju

- poslovanja i aktivni/na je sudionik/ca razvoja Koncerna
- otvoren/a je novim idejama za poboljšanje organizacijskih modela, procedura i tehnologija
- slijedeći upute iz poglavlja Ideje zaposlenika u Uputama za rad, dostavlja svoje ideje vezane za:
 - unapređenje pojedinog procesa rada
 - unapređenje postojećih proizvoda i usluga

- razvoj i uvođenje novih proizvoda i usluga
- povećanje radne efikasnosti
- olakšavanje radnih procesa bez narušavanja kvalitete
- bilo koji segment, koji doprinosi unapređenju organizacije rada

Dijelovi GORR obrasca

- Opći dio
- Kompetencije (opis i ocjene)
- Ocjenjivački dio (konačna ocjena RU)
- Planski dio (plan aktivnosti za bolje postizanje rezultata)
- Potpisi
- Priprema za razgovor (dio za zaposlenika)



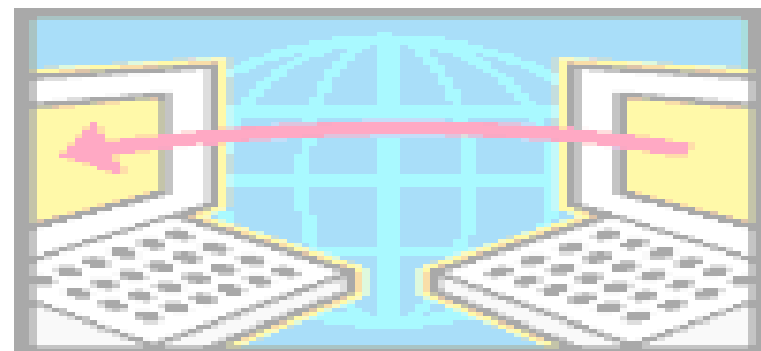
Koristi od Sustava RU?

koristi za podređene:

- jasniji zahtjevi posla i očekivanja nadređenih
- sudjelovanje u određivanju kriterija za mjerenje osobnog radnog doprinosa
- planiranje posla i osobnog razvoja

koristi za rukovoditelje:

- praćenje dosadašnjih i planiranje budućih radnih aktivnosti
- planiranje stručnog i osobnog razvoja svojih ljudi
- poboljšanje komunikacije, povjerenja i suradnje



koristi za Koncern:

- Svaki zaposlenik uključen u ostvarivanje smjernica i ciljeva Koncerna
- Snažan pregled ciljeva i rezultata u cijelom Koncernu
- Kultura otvorene povratne informacije poboljšava atmosferu na poslu

Bluesun TIM

**Gost koji
se vraća**

**Zaposlenik
koji napreduje**

**Kapital
koji raste**

