

Poboljšanje organizacijske klime u Hrvatskoj pošti

Organizacijska klima...

... je **skupna percepcija** elemenata radne okoline (događaji, postupci, pravila, odnosi....) koji su članovima organizacije psihološki značajni.

Zadovoljstvo zaposlenih...

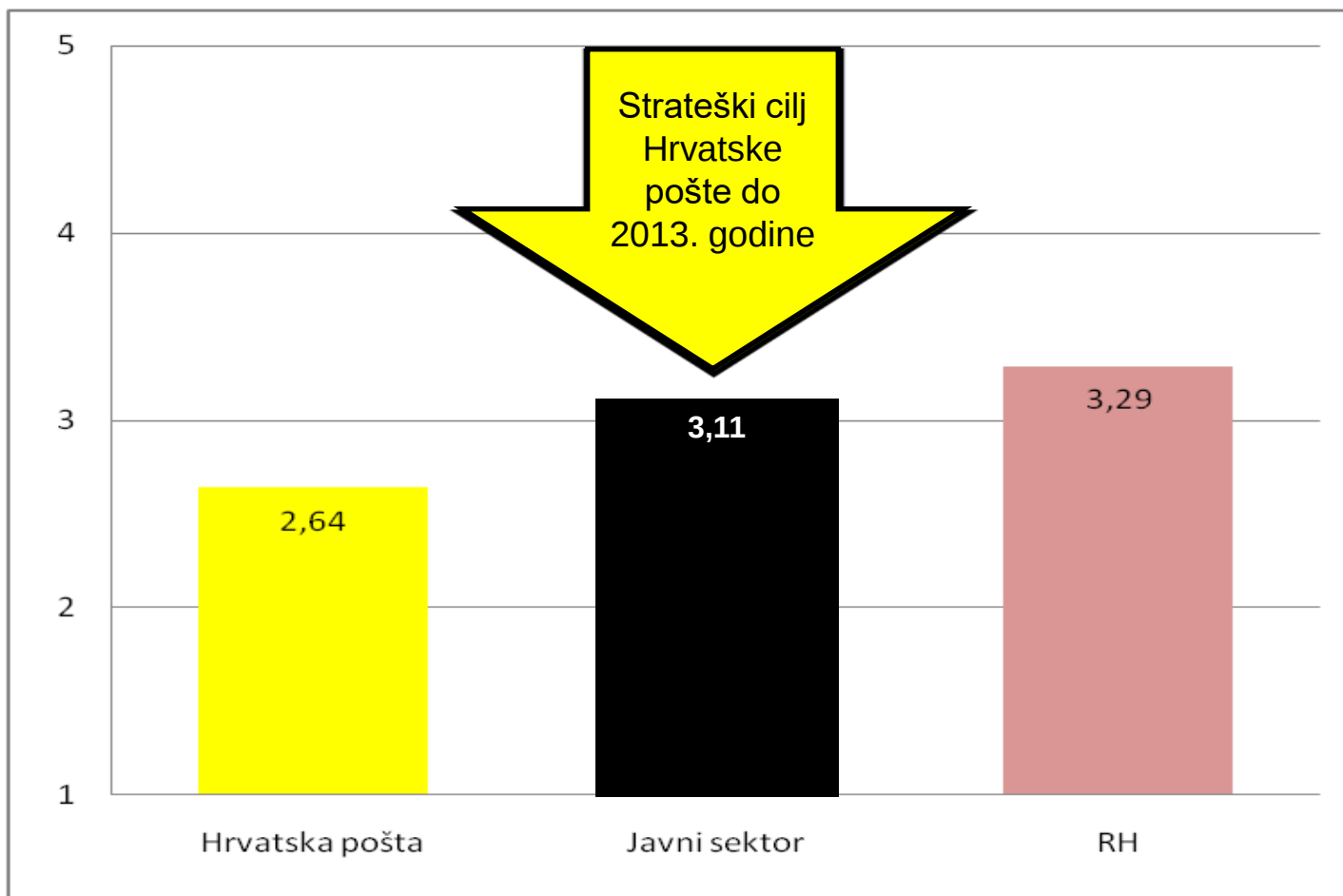
... je **emocionalno stanje** koje je rezultat individualnog doživljavanja rada i s radom povezanih iskustava.

Organizacijska kultura...

... je **sistem vrijednosti i uvjerenja** koji je zajednički članovima organizacije.

Klima u Hrvatskoj pošti 2008.

Rezultati istraživanja su poražavajući: klima nije dobra.



Klima u Hrvatskoj pošti je značajno ispod prosjeka Republike Hrvatske i poduzeća u javnom sektoru.

Strateški plan razvoja HP - Hrvatske pošte d.d. do 2013. godine (Zagreb, svibanj 2009.)

„...Hrvatska pošta d.d. će biti prepoznata kao ugodno i poticajno mjesto za rad.

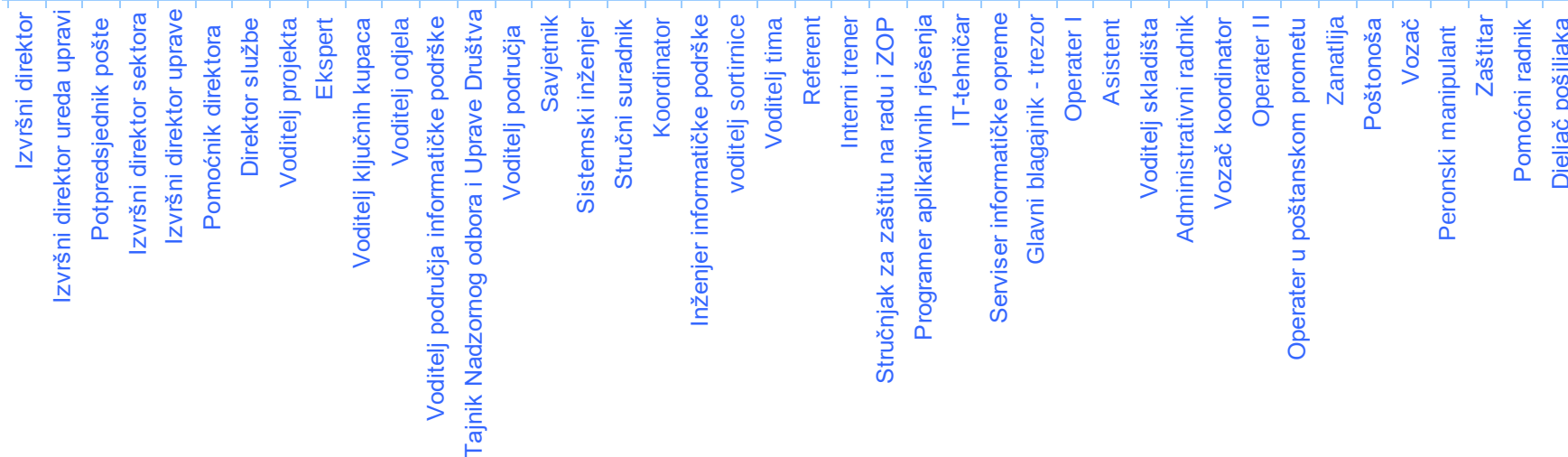
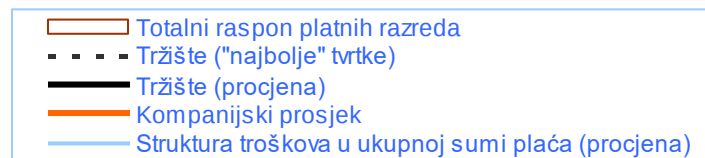
Do kraja 2012. godine organizacijska klima će po standardu HrOK doseći prosjek javnog sektora u RH - **3,11** bodova...”



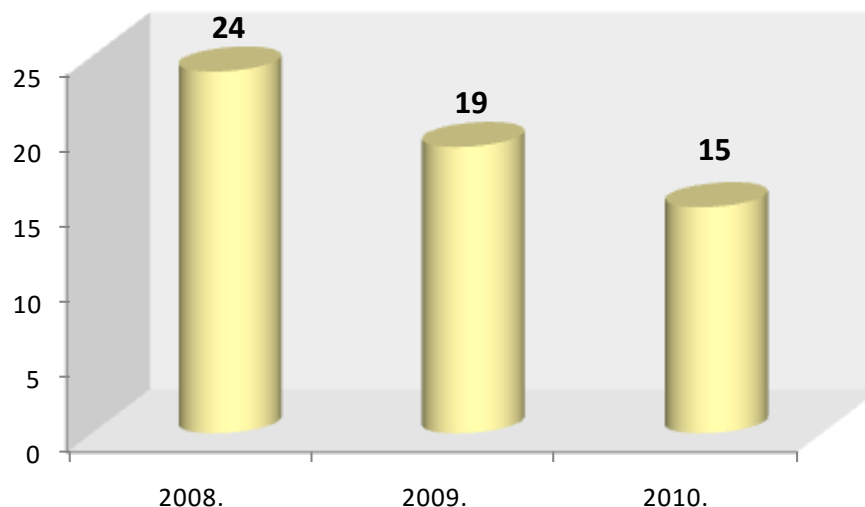
Implementirani HR procesi tijekom restrukturiranja Hrvatske pošte d.d.

- ✓ **Kontinuirane raznovrsne edukacije radnika**
- ✓ **Odabir novog srednjeg menadžmenta**
- ✓ **Godišnje ocjenjivanje radnika i 360° feedback za menadžere**
- ✓ **Odabir poštonoša mentora**
- ✓ **Stručni rad sa zaposlenicima izloženima prepadu i pljački**
- ✓ **Provjera stručnih znanja**
- ✓ **Vrednovanje radnih mjesta i usporedba kompanijskih plaća s hrvatskim tržištem**
- ✓ **Smanjenje broja dana bolovanja po zaposleniku**

Odnos između kompanijske prakse i tržišta (usporedba na osnovi ugovorene plaće)



Broj dana bolovanja po zaposleniku - strateški cilj do kraja 2012.



- Od 2008. do kraja 2010. smanjenjem broja dana bolovanja ostvarena ušteda od oko 3,5 mil. €
- Cilj za 2011 godinu: ukupno 12 dana bolovanja po zaposleniku, na godišnjoj razini
- Za 2011. godinu kroz sustav upravljanja radnim učinkom svakom rukovoditelju je kao jedan od ciljeva dodijeljen i cilj smanjenja broja dana bolovanja, sukladno ukupnom broju dana bolovanja u njegovom području odgovornosti u 2010.

Klima u HP danas?

3,15

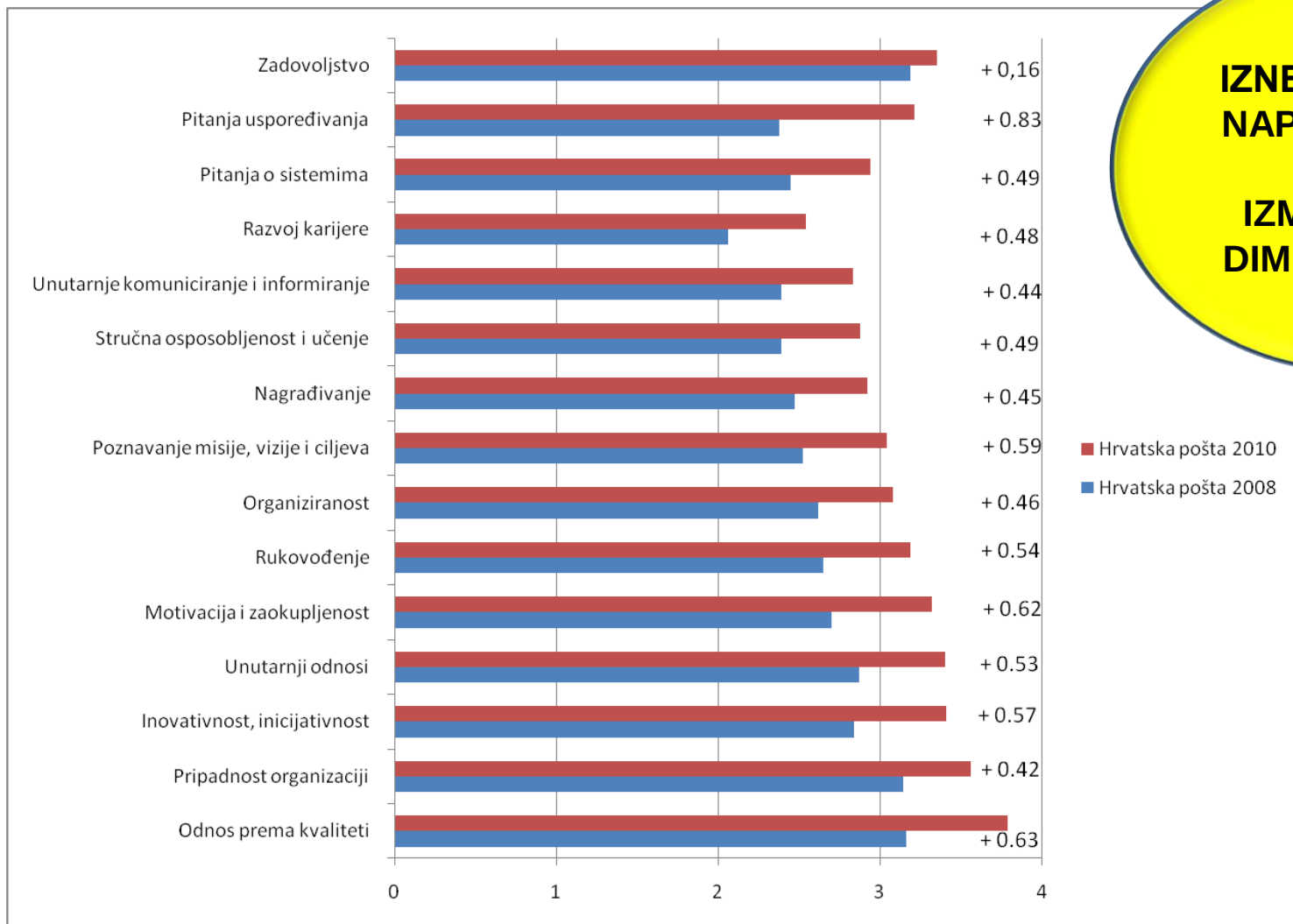


Organizacijska klima u
javnom sektoru = 3.11

**Strateški cilj za kraj 2012.
godine je PREMAŠEN već
2010.godine!**

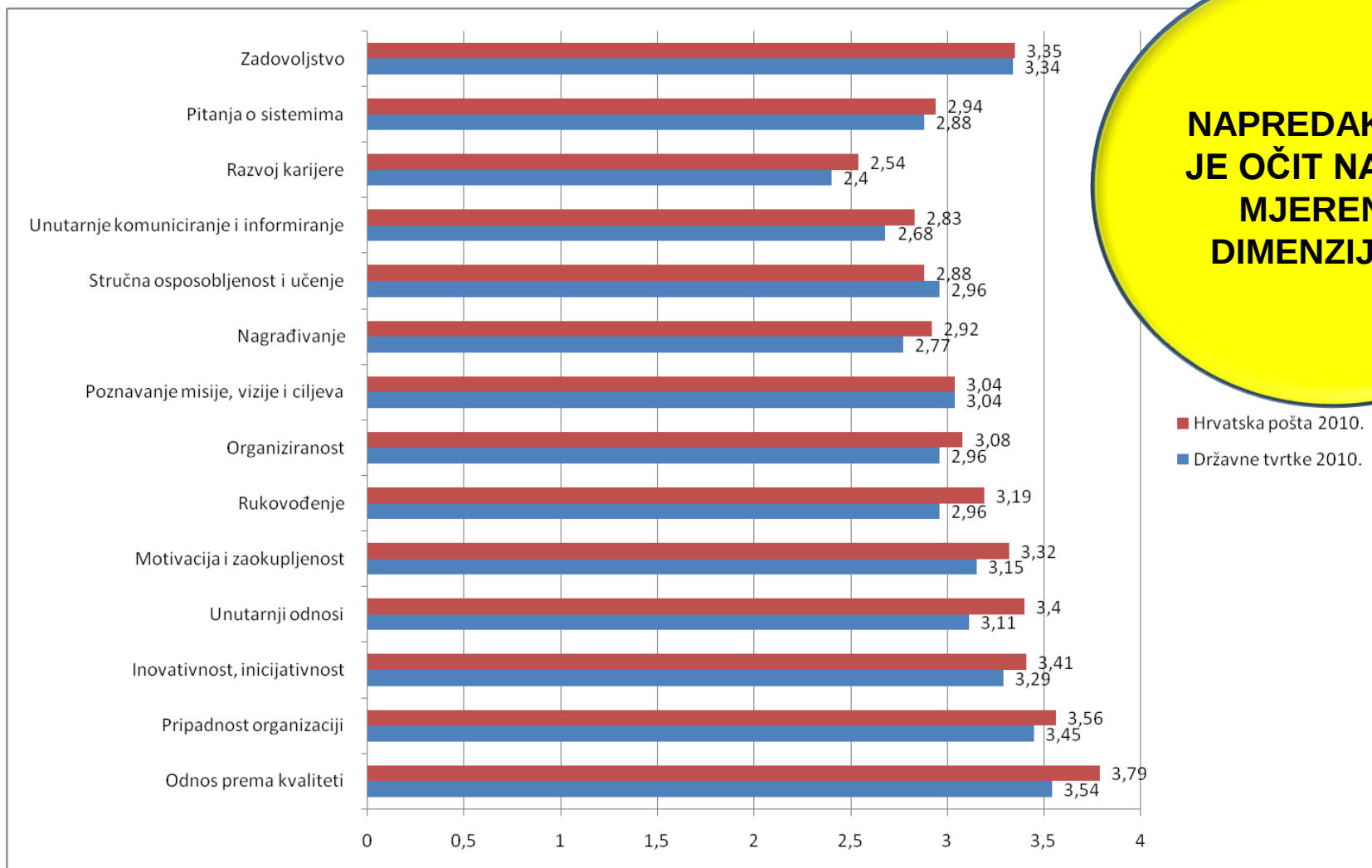


Prikaz organizacijske klime po kategorijama (usporedba 2008. i 2010. godine)



**IZNENAĐUJUĆI
NAPREDAK NA
SVIM
IZMJERENIM
DIMENZIJAMA!**

Usporedba Hrvatske pošte i drugih državnih tvrtki (2010)



**NAPREDAK HP-a
JE OČIT NA SVIM
MJERENIM
DIMENZIJAMA**

■ Hrvatska pošta 2010.

■ Državne tvrtke 2010.

Strateški ciljevi Ureda za upravljanje ljudskim resursima:

- **Daljnji razvoj menadžerskih kompetencija**
- **Implementacija HR Business Partner modela**
- **Razvoj procedura kojima ćemo privući, zadržati i razvijati zaposlenike koji imaju potencijal**
- **Poboljšanje kvalitete selekcije i odabira pravog kadra**
- **Promjena organizacijske kulture prema kulturi koja je usmjerena na ostvarivanje rezultata i u kojoj se to cijeni**
- **Implementacija visoko kvalitetne IT podrške HR procesima.**

RIJEKA



ZADAR



SPLIT



ZAGREB



VARAŽDIN



OSIJEK



Hvala na pozornosti