

diti nego kupovati talente te da se ta investicija bolje isplati. One kapitaliziraju široku lepezu strategija, metodologija i programa kako bi osigurale talente koje trebaju sada i u budućnosti. Ta nastojanja uključuju:

- Pružanje programa usavršavanja za potencijale u nastanku i za velike potencijale.
- Općenito definiranje talenata i to ne samo kroz prepoznavanje potencijala u nastanku, nego tražeći i odgajajući dodatne mislioe i ljude s velikim praktičnim znanjem.
- Ponuditi mogućnost unapređivanja karijere s jasno definiranim praćenjem karijere. Ponuditi veliki izbor mogućnosti kretanja vodoravno i okomito. Na taj način djelatnici ostaju zadovoljni i motivirani, a to pomaže u zadržavanju cijelog repertoara talenata koji su potrebni za uspjeh tvrtke.
- Brinuti se za individualni razvoj djelatnika. Premještanje i rotacija radnih mjesta su neke od mogućnosti usavršavanja koju oni nude. Oni vide da osim sigurnosti posla i dobre plaće djelatnici danas žele radno iskustvo koje ih ispunjava i žele priliku za osobnim rastom. Djelatnici takozvane generacije Y imaju, prije svega, veća očekivanja i skloniji su napustiti poslodavca kod kojega nisu zadovoljni.

### 3 Upravljanje poslovnom uspjehom i nagrade: jasna pravila i precizniji poticaji

Vrlo uspješne tvrtke ne povezuju bonuse ili druge poticaje samo s ključnim pokazateljima uspješnosti poslovanja kako bi uskladile managere sa strategijom i ciljevima tvrtke, nego idu korak dalje; one razumiju koliko je važan dobro sagrađen i uravnotežen sustav upravljanja poslovnim uspjehom, u motiviranju i usavršavanju djelatnika. Kako bi se brinuli za odličan uspjeh djelatnika i održali ga, trebaju osmisliti prave poticaje. Ključ je u razvoju kulture meritokracije!

- Primjena najmodernijih standarda i metoda upravljanja poslovnim uspjehom u cijeloj tvrtki.
- Raspolaganje jasnim normama koje potiču uspješnost tako da zaposlenici mogu jasno razumjeti što je visoki standard uspješnosti, a što nije prihvatljivo. Složen ili nejasan sustav upravljanja poslovnim uspjehom ima negativan utjecaj na angažman djelatnika i stavlja na kocku ugled tvrtke i robnu marku.
- Primjenjivati vrijednost poštenog i transparentnog sustava mjerenja i nagrađivanja u promicanju takve kulture.
- Te tvrtke nagrađuju ponašanje, a ne samo rezultat u svim svojim aktivnostima. One izbjegavaju birokraciju i preispituju procese koji mogu dovesti do pogoršanja problema. One potiču davanje povratnih informacija i otvoren dijalog, kao i česta neformalna ocjenjivanja koja mogu dodatno motivirati djelatnike.

#### Kritična masa je važna

Nije nikakva novost da odlično upravljanje ljudima znači ulaganje u dugoročni uspjeh tvrtke. Međutim danas je u mnogim tvrtkama takvo ulaganje ugroženo.

Prije rezanja ljudskih potencijala, rukovoditelji (lideri) moraju imati na umu da upravljanje ljudima ima imperativ. Ljudi su jezgra većine tvrtki te investicija s opipljivim, kratkoročnim povratom. Biti tvrtka u kojoj su ljudi LJUDI znači činiti više u čitavom spektru aktivnosti ljudskih potencijala, od brendiranja tvrtke do zadržavanja djelatnika.

Profesionalna politika upravljanja ljudskim potencijalima, kao sastavni dio korporativne kulture, pomaganja liderima i usavršavanja ljudi u svim ključnim područjima ljudskih potencijala, donosi tvrtki kompetitivnu prednost na tržištu, bolju ekonomsku uspješnost te ponosnu i proaktivnu radnu snagu.

[www.balance-consultancy.com](http://www.balance-consultancy.com)



## Pripremate kongres? Nazovite nas!

Plava laguna-Laguna Poreč jedno je od najvećih ugostiteljsko-turističkih poduzeća u Hrvatskoj. Ima 13 hotela, 4 apartmanska naselja i 4 kampa.

Naših 13 hotela raspolaže konferencijskim dvoranama i dvoranama za sastanke kapaciteta od 10 do 600 sjedećih mjesta te pripadajućom audiovizualnom i ostalom opremom. U njima ćete naći sve što vam je potrebno za profesionalnu organizaciju poslovnih događanja, a ugodna mediteranska klima i prirodno okruženje osigurat će vam potreban mir i udobnost te uživanje u fitnessu, bazenu ili wellnesu.

#### Uistinu poseban doživljaj

Spoj ugodnog s korisnim – možda je upravo to srž poruke i cilj naše ponude za organizaciju kongresa, radnih sastanaka, sportskih događanja, vjenčanja, gala-večera.

Novoobnovljeni hotel Laguna Parentium \*\*\*\* suvremen je ambijent za goste u potrazi za uistinu posebnim odmorom. Hotel je to koji se diči najduljom tradicijom na ovome području, smješten na zelenom poluočiču u bajkovitoj prirodnoj scenografiji čiji su kongresno-banketni prostorni u potpunosti opremljeni najsuvremenijom opremom kako bi zadovoljili i najzahtjevnije goste, a za besprijeckornu organizaciju kongresa i svih drugih poslovnih ili zabavnih događanja pri ruci vam je stručna pomoć.



Laguna Poreč

HOTELS RESORTS & CAMPING

PLAVA LAGUNA d.d.  
LAGUNA POREČ  
Rade Končara 12,  
52440 Poreč, Hrvatska  
Tel. 00385/52/410-222  
Fax 00385/52/410-412

E-mail: [mice@plavalaguna.hr](mailto:mice@plavalaguna.hr) [www.lagunaporec.com](http://www.lagunaporec.com)