Prečo sú výhodné investície do zamestnancov? :)

Investícia do ľudí vo firme je približne trikrát výhodnejšia ako investícia do zariadení. Preto uvažujte hlavne o vzdelávaní, stabilizácii a motivácii svojho tímu. Inováciu výrobku vám žiaden stroj nevymyslí.

Z praxe

Joseph Prokopenko z Medzinárodnej organizácie práce, Ženeva, uvádza, že nárast vzdelanostnej úrovne pracovníkov o 10 % vedie k zvýšeniu celkovej produktivity o 8,6 %, pričom zvýšenie hodnoty zariadenia o 10 % zvýši celkovú produktivitu iba o 2,3 %. Ročný potenciál zvyšovania produktivity lepšou organizáciou práce a procesov sa pohybuje v mnohých firmách ročne od 5-15%.

Svetové špičkové firmy zarábajú vyše 30 % tržieb z produktov a služieb, ktoré pred 3-4 rokmi ešte neexistovali[1].

Ľudia sú dlhodobé aktíva, pretože získavajú schopnosti

Stroje sa odpisujú a strácajú hodnotu, hodnota ľudí na druhej strane rastie. Pri rozvoji ľudského potenciálu vo firme je dôležité uvedomiť si, že **nejde iba o výber a rozvoj správnych ľudí, ale predovšetkým o ich správne pre spojenie, „namixovanie"** tak, aby dokázali spolupracovať a systematicky rozvíjať znalosti v podniku.

Analýza rozvoja podnikov v posledných rokoch ukazuje, že **hlavnou konkurenčnou výhodou sú inovácie, učenie sa a schopnosť neustálej zmeny.** Práve táto konkurenčná výhoda vychádza z ľudského potenciálu podniku.

Ako plytvať s ľudským potenciálom

Na druhej strane je známe, že využitie ľudského potenciálu v podnikoch patrí k najhorším formám plytvania. Produktívne využitie mnohých pracovníkov vo výrobných aj nevýrobných oblastiach je často pod 10 %.

Je to **dôsledok** zlej organizácie práce, množstva neproduktívnych porád a byrokracie, nejasných cieľov, nedostatočnej dôvery a častých konfliktov, nejasnej vízie, stratégie a hodnôt firmy.

Veľmi dôležité je aj to, že firmy často nepoznajú skutočnú hodnotovú orientáciu svojich pracovníkov, ich motivačné faktory, skutočné schopnosti a oblasti záujmu. Na druhej strane veľmi časti chýba presná definícia kritických znalostí a schopností pre určitú pozíciu a spôsob ich testovania. Výsledkom je, že veľmi často sa dostávajú **nesprávny ľudia na nesprávne miesto**,na ktoré nemajú odborné alebo psychologické schopnosti. Toto spôsobuje problém samotnému pracovníkovi, ale aj jeho okoliu a celá organizácia postupne trpí konfliktmi a nízkou výkonnosťou.

Ako nemrhať ľudským potenciálom?

Pri nakupovaní stroja sa starostlivo plánuje a prepočítava nová investícia, následne sa definuje systém starostlivosti o zariadenie, sledovanie jeho celkovej efektívnosti, audity, štandardy, plánovaná a autonómna údržba.

Len výnimočne prebieha podobný proces pri výbere, hodnotení a rozvoji pracovníkov v podniku. **Výsledkom je nízke využitie ich potenciálu, nízka výkonnosť celej organizácie, ale aj zbytočná frustrácia a konflikty.**

Pritom si treba uvedomiť, že časom sa hodnota zariadenia znižuje, ale hodnota človeka zvyšuje.

Pri projektoch zvyšovania celkovej efektívnosti zariadení sa dosahujú zlepšenia v percentách, avšak **pri správnej motivácii pracovníkov** je možné ich výkonnosť zvyšovať **v oblasti manuálnej práce v desiatkach percent** a **v oblasti duševnej práce v stovkách percent.** Samotnou kapitolou je **otázka stabilizácie pracovníkov** a udržanie najlepších talentov v spoločnosti, čo často nesúvisí ani tak s výškou odmeny, ako so správnym zaradením pracovníka a optimálnym využívaním jeho schopností.

Spoznajte základné úlohy svojej firmy

Každý podnik má dve základné úlohy.

1. Produkovať výrobky a služby, ktoré mu umožňujú zarábať peniaze, vytvárať zisk a rozvíjať firmu.

Copyright © 2013 - 2026 Encyklopédia poznania

2. Vytvárať znalosti, rozvíjať ľudí, produkovať samého seba - táto úloha je základom dlhodobého zvládnutia úlohy číslo 1.

Prečo sa starať o rozvoj kariéry zamestnancov

Pracovníci opúšťajú podnik buď krátko po zamestnaní, keď sa ich vysoké očakávania rozplynú kvôli málo stimulujúcej práce, slabému procesu zaučenia sa, zložitým vzťahom s vedúcim, alebo keď je zamestnanec pripravený na povýšenie a v podniku neexistujú žiadne príležitosti. Keď z podniku odchádza zamestnanec s kľúčovými vedomosťami, schopnosťami a zručnosťami, ktoré podnik potrebuje nielen v súčasnosti ale aj v budúcnosti, stráca podnik časť svojho intelektuálneho kapitálu.

Jedným z najdôležitejších predpokladov udržania si kľúčových zamestnancov v podniku je rozvoj ich kariéry.

Kariéra sa nespája len s povyšovaním zamestnancov na manažérske miesta, ale aj s rozvojom špecialistov, odborníkov a ostatných zamestnancov.

Vizionári, autority, manažéri projektov... čo majú spoločné?

Podnik potrebuje obnoviť ľudský potenciál a rozvíjať znalosti predovšetkým v nasledovných oblastiach:

1. Vizionári, stratégovia - ovplyvňujú ostatných, dávajú im vízie, sny, túžby - 5 %.

2. Autority, velitelia, vrcholoví manažéri - vytvárajú tlak, organizujú zmenu, vyberajú ľudí, stanovujú ciele - 10 %.

3. Inžinieri, architekti, manažéri projektov - produkujú a riadia zmenu - 10 %.

4. Tréneri, učitelia, experti - učia ostatných, podporujú, prinášajú nové postupy a metódy - 15 %.

5. Realizátori - disciplinovane plniazverené úlohy, budujú systém, uvádzajú do praxe, vyrábajú, realizujú a aktívne zlepšujú procesy a systém, v ktorom pracujú - 60 %.

[1] Kto tieto produkty a služby vytvoril? V spoločnosti 3M vyčlenili 15 % z pracovného času na experimentovanie a vymýšľanie nových produktov. Vzniklo takto množstvo inovácií a tržby spoločnosti vzrástli viac ako 40-násobne. Svetové spoločnosti z TOP 100 venujú vzdelávaniu svojich pracovníkov 40-60 hodín na jedného zamestnanca ročne. Duševné aktíva spoločnosti sú obyčajné 3-4-násobne vyššie, ako je ich skutočná účtovná hodnota.

Copyright © 2013 - 2026 Encyklopédia poznania