

Kako privući i zadržati talente u kompaniji?

NOVI SAD, SERBIA, June 7, 2022 /EINPresswire.com/ -- Kako privući i zadržati talente u kompaniji?

Digitalizacija i pandemija COVID-19 značajno su ubrzale procese transformacija u mnogim kompanijama. Više nego ikada priča se o inovacijama i kako će samo sistemi koji se prilagode „novoj normalnosti“ osigurati rast i opstanak na tržištu. Osim izazova u globalnim lancima snabdevanja, visokih stopa inflacije i energetske krize uzrokovane ratom visok stepen promena dotakao je i tržište radne snage. Tržište radne snage sve češće se bori sa izazovima kako pronaći nove i zadržati postojeće zaposlene u kompaniji. Jedna od uspešnih strategija može biti razvoj kulture internog preduzetništva. Nove ideje generisane kroz programe internog preduzetništva na globalnom nivou kompanijama donose prosečno 25% godišnjeg prihoda.

Kultura internog preduzetništva pomaže u privlačenju i zadržavanju talenata

Kompanijama su potrebne inovacije a zaposlenima sigurnost i određen stepen slobode. Razvojem i podržavanjem kulture internog preduzetništva kompanije zaposlenima pomažu da slede svoje snove i razviju svoje preduzetničke poduhvate unutar postojećeg sistema. Globalna istraživanja su pokazala da današnji lideri su već jednom nogom na izlasku iz kompanija sa vrlo niskim stepenom lojalnosti kompanijama u kojima rade jer žele kontrolu nad svojom karijerom i životom. [Interno preduzetništvo](#) je kultura u kojoj obe strane dobijaju, „win - win“. Zaposlenima vrlo često nedostaju sredstva da ostvare svoje ideje a kompanijama ideje da bi ostvarile rast. Interno preduzetništvo je preduzetništvo sa sigurnom mrežom resursa koja uključuje zaposlene, kupce, ekspertize i finansiranje.

Uspešni primeri kulture internog preduzetništva

Jedan od pionira i svakako najuspešnijih primera gradnje kulture internog preduzetništva je kompanija Google sa svojom inicijativom „20% vremena“. Kada je zaposlenima dato da 20 procenata svoje nedelje slobodno rade na projektima koji su im interesantni nastali su neki od danas najpopularnijih proizvoda poput Gmail, AdSense, Google Maps i drugih. Drugi istaknuti primer je Ken Kutaragi razvojni inženjer koji je radio u kompaniji Sony i pokušao nagovoriti svoje menadžere da pokrenu razvoj konzole za video igre ali su menadžeri ovu ideju odbili. Kutaragi je u želji da ostvari svoju ideju tajno počeo surađivati sa kompanijom Nintendo na razvoju njihove konzole. Kada je menadžment saznao za njegov tajni angažman hteli su da ga otpuste. Srećom tadašnji izvršni direktor kompanije Sony je odlučio da sponzorise njegovu ideju i udruži se sa Nitendom kako bi kreirali Nintendo Super Famicom. Na kraju Sony je razvio vlastitu konzolu a

Kutaragi je postao izvršni direktor kompanije Sony Interactive Entertainment koja čini danas 29% ukupnog prihoda kompanije Sony.

Na koji način prepoznati interne preduzetnike?

Kako biste detektovali interne preduzetnike potrebno je da se uradi [procena kompetencija](#) kroz zapažanja ponašanja zaposlenih ili upotrebom nekih od standardnih alata za merenje kompetencija. Kompetencije koje ukazuju da u kompaniji imate internog preduzetnika su:

1. Spremnost na učenje – spremnost i motivisanost za učenje, pronalaženje novih rešenja za postojeće probleme;
2. Spremnost na saradnju – konkurencija i saradnja se međusobno ne isključuju, biti spreman prepoznati veštine kojima neko može da doprinese timu i kompaniji i uključiti takve talente u projekat;
3. Kreativnost – lako menjanje perspektive i razmatranje drugih ideja koje Vam do tada nisu padale na pamet;
4. Smanjenje rizika – prihvatiti opravdani nivo rizika i učiti iz svojih grešaka;
5. Takmičarski duh – spremnost na takmičenje sa tržišnom konkurencijom;
6. Fleksibilnost – lako prilagođavanje novonastalim situacijama.

Kako pokrenuti kulturu internog preduzetništva?

Svakako jedan od važnih preduslova za razvoj kulture internog preduzetništva je da kompanija u svom sistemu vrednosti pridaje važnost inovacijama i kontinuiranom razvoju. Alati i koraci koji mogu biti od pomoći u razvoju kulture internog preduzetništva su razni poput:

- Procene kompetencija i liderskih kapaciteta;
- [Trening i razvoj zaposlenih](#) koji podstiče razvoj preduzetničke kulture i generisanje novih ideja;
- Dozvoliti zaposlenima da deo svog radnog vremena razvijaju nove ideje;
- Obezbediti resurse za razvoj inovacionog hub-a (prostor, oprema, dostupnost zaposlenih za rad na novim projektima i sl.);
- Održavati „Pitch Day“ i nagraditi ideje a najboljima pružiti mogućnost razvoja u samostalne projekte.

Uglješa Atanacković

ROAD HR

+381 60 3943286

[email us here](#)

Visit us on social media:

[Facebook](#)

[Twitter](#)

[LinkedIn](#)

This press release can be viewed online at: <https://www.einpresswire.com/article/575611257>

EIN Presswire's priority is source transparency. We do not allow opaque clients, and our editors try to be careful about weeding out false and misleading content. As a user, if you see something we have missed, please do bring it to our attention. Your help is welcome. EIN Presswire, Everyone's Internet News Presswire™, tries to define some of the boundaries that are reasonable in today's world. Please see our Editorial Guidelines for more information.

© 1995-2022 Newsmatics Inc. All Right Reserved.