

Empatija

vrednost koja čini razliku



Marina Rakić,
Direktor sektora za ljudske resurse MK Group

Pandemija korona virusa transformisala je svet poslovanja, i sasvim sigurno se odrazila i na odnos koji kompanije imaju prema svojim zaposlenima. Kada ste deo jednog velikog i diverzifikovanog sistema koji broji 7000 zaposlenih, ovakve promene dodatno dolaze do izražaja, jer se svakodnevno susrećete sa različitim situacijama i zahtevima. Pokazalo se da tradicionalni i autoritarni leaderski modeli više nisu održivi. Više nego ikada, postalo je važno da organi-

zacija bude fleksibilna, agilna, te da se promenama koje nastaju na tržištu uspešno prilagođava.

U tom kontekstu, kompanije koje pokazuju empatiju, a sa druge strane unutar organizacije aktivno rade na afirmaciji korporativne kulture koja podržava svakog člana tima, dugoročno ostvaruju veći stepen privrženosti zaposlenih. Kada govorim o empatiji, tu pre svega mislim o brizi kako o internoj javnosti, tako i o društvenoj zajednici. MK Group je tu odličan primer,

Bezbednost i sigurnost zaposlenih u ovoj specifičnoj situaciji više nego ikad su došli do izražaja i uticali na lojalnost i osećaj zajedništva.

naročito imajući u vidu da smo u prethodnoj godini uložili 1.000.000 evra za humanitarne akcije usmerene pre svega, na pomoć zdravstvenim ustanovama. Posebnu pažnju unutar naše organizacije posvećujemo komunikaciji sa zaposlenima. Jako nam je važno da naši ljudi budu svesni da nisu sami, da iza njih stoji tim i snažna i pouzdana kompanija, koja brine o zdravlju i pruža podršku svojim zaposlenima. To posebno dolazi do izražaja u ovim izazovnim vremenima. Bezbednost i sigurnost zaposlenih u ovoj specifičnoj situaciji više nego ikad su došli do izražaja i uticali na lojalnost i osećaj zajedništva. U MK Group smo se trudili da tokom cele 2020, a evo i u prvom kvartalu 2021. godine informišemo sve zaposlene o najrelevantnijim temama o kompaniji i da ih, imajući u vidu dislociranost i rad od kuće, angažujemo i pospešimo interakciju. Ovde bih istakla posebnu povezanost sa zaposlenima koja je nastala upravo kao



MK GROUP
One vision. Smart decisions.

rezultat svih društveno odgovornih aktivnosti koje smo realizovali jer su svi osećali ponos i privrženost našem sistemu. Činjenica da naši zaposleni, kao naši najveći ambasadori, to prepoznaju i cene, samo je potvrda za nas da radimo dobru stvar.

RAZVOJ ZAPOSLENIH – PRIORITET KOMPANIJE

Kriza za nama pokazala je u punoj meri moć i značaj tehnologije u svakodnevnom radu. Upotreba svih inovativnih i digitalnih alata postala je imperativ. Sa zadovoljstvom mogu da istaknem da smo u MK Group godinu za nama iskoristili za razvoj i motivisanje naših zaposlenih da u svom radu ostvare pun potencijal. U poslednjem kvartalu 2020. pokrenuli smo prvu „Digitalnu akademiju“ u okviru koje 12 naših talentovanih kolega pohađaju predavanja i radionice, kako bi unapredili agronomska znanja i menadžerske veštine. Na ovaj način pokazujemo našu dugoročnu opredeljenost da ulažemo u naš najvažniji resurs – naše ljude.

U 2020. godini smo takođe organizovali i naše interno takmičenje „Lansiraj ideju“, u okviru kojeg naši zaposleni mogu da prijave svoje biznis ideje. Kolege zajedno sa svojim mentorima intenzivno pripremaju i razrađuju biznis projekat, a najbolje ideje iz svake divizije svoje planove predstavljaju top menadžmentu sistema. Ovim projektom negujemo inovativnost i proaktivnost naših zaposlenih i pomažemo im da dodatno razviju svoje veštine i „business-oriented mindset“ (biznis način razmišljanja). Naravno, nastavljamo da intenzivno radimo na kreiranju leaderske, pobjedničke korporativne kulture. Posebno nam je važno da zadržimo najbolje ljude, kao i da omogućimo kontinuirani razvoj i napredak svakog člana tima.

Kada talenti sa ovakvim veštinama budu motivisani da ostanu u organizaciji, njihov doprinos će biti nemerljiv. S tim u vezi, svesni smo da je jako teško u ovim vremenima održati radnika motivisanog. Motivacioni faktori su široka i važna tema kojima se HR timovi širom sveta bave, pokušavajući da nađu pravi „recept“ za svoje zaposlene. Motivacija naravno, zavisi od mnogo različitih parametara, ali moje iskustvo do sada je pokazalo da su dva veoma bitna motivaciona faktora osećaj uspeha, odnosno pobjednička kultura i stvaranje mogućnosti zaposlenima da mogu da postignu uspeh i da u tome uživaju. Stepenn autonomije odlučivanja, sistem nagrađivanja i prepozna-

Stepenn autonomije odlučivanja, sistem nagrađivanja i prepoznavanje učinka, mogućnost edukacija i daljeg sticanja iskustva, mogućnost napredovanja, kultura podrške i tome slično samo su neki od faktora koje treba uspostaviti i kontinuirano unapređivati

vanje učinka, mogućnost edukacija i daljeg sticanja iskustva, mogućnost napredovanja, kultura podrške i tome slično samo su neki od faktora koje treba uspostaviti i kontinuirano unapređivati.

U budućnosti ćemo se u okviru MK Group dodatno baviti veštinama zaposlenih. Pandemija nam je pokazala da su nove veštine, na kojima bi svi trebalo da radimo, razvoj inovativnosti, kreativnost, kontinuirano učenje i prilagodljivost, kao i brza reakcija na promene. Ona nas je još jednom podsetila i na glavnu lekciju – da su uspešni ljudi osnova uspešne organizacije.