

## VEČERNJI LIST

### Bračun umjesto Jurleke

Helmut Bračun preuzet će Upravu Večernjeg lista nakon odlaska Marjana Jurleke, koji je na tom mjestu proveo četiri godine. Bečanin Bračun sadašnji je direktor Styrije zadužen za širenje u jugoistočnoj Europi, a već je proveo dvije godine na funkciji pomoćnika direktora Večernjeg lista. Formalno, Bračun neće biti predsjednik Uprave, već samo jedan od dvojice članova Uprave Večernjaka, iako se

očekuje da će on voditi glavnu riječ. Drugi član Uprave ostaje Mario Vrgoč, dugogodišnji član uprave Večernjeg lista zadužen za financije. Za savjetnicu Uprave postavljena je Andrea Borošić. Iz Styrije priopćavaju kako će Marjan Jurleka, koji je u Upravu Večernjeg lista došao iz HT-a, kojemu je nekoliko godina bio glasnogovornik, ubuduće voditi nove projekte Styrije International.



**HELMUT BRAČUN, direktor Styrije zadužen za širenje u jugoistočnoj Europi**

ARHIVA.BUSINESS.HR

## NCL MEDIA

### Uprava Matkoviću

Nadzorni odbor NCL Media grupe, izdavača Nacionala, predsjednikom Uprave društva jednoglasno je imenovao Boška Matkovića, bivšega direktora Zračne luke Zagreb. Menadžer s međunarodnim iskustvom koji je Pleso vodio pet godina izjavio je prilikom imenovanja da se projekt NCL Media grupe uklapa u njegova "nastojanja za uspostavu kritične mase pozitivne energije u hrvatskom društvu".



**BOŠKO MATKOVIĆ, bivši direktor Plesa**

SNIMIO SAŠA ČETKOVIĆ

# a po mjeri

## AVON KOZMETIKA

### Bonusi u novcu, ali i putovanjima

Avon politiku nagrađivanja i motiviranja povezuje s radnom učinkovitošću zaposlenika. Uz razine plaća prema radnim mjestima, bonuse, edukacije, definirani sustav napredovanja, nudi i ostale pogodnosti. "Na kvartalnoj razini imamo razrađen sustav spontanog nagrađivanja zaposlenika koji se temelji na međusobnom nominiranju među zaposlenicima. Tada dodjeljujemo nagrade u proizvodima, bonovima, vaučerima, putovanjima ili wellness vikendima. Na kraju poslovne

godine dodjeljujemo novčane bonuse svim zaposlenicima u skladu s rezultatima kompanije te na osnovi zaposlenikove radne učinkovitosti. U sklopu tog sustava je i plan edukacije. Lani je 62 posto naših zaposlenika bilo je na nekom vidu edukacije, na edukacije je prosječno uloženo 32 sata po zaposleniku. Ove godine razvili smo radionice koje vode interni stručnjaci i on-line treninge", kaže Andrijana Filipović, Avonova voditeljica Odjela za ljudske potencijale.

## BLUESUN HOTELS&RESORTS

### Zaposlenicima javna priznanja

Kako mu je temeljna djelatnost hotelijerstvo, Bluesun Hotels & Resorts, koji je dio koncerna Sunce, razvio je sustav kojim istodobno prati zadovoljstvo gostiju te motivira i nagrađuje najuspješnije djelatnike, kaže Marija Kalinić, direktorica ljudskih potencijala Bluesun Hotels & Resorts. "Nakon završetka turističke sezone, prema rezultatima ispitivanja zadovoljstva gostiju, javno se dodjeljuju priznanja i nagrade u kategoriji: najbolje hotelsko društvo Sunce koncerna, najbolji bluesun

hotel te najbolji hotelski odjeli. Nagrađuju se i tri zaposlenika koji su dobili najviše pohvala u anketnim upitnicima te nekoliko zaposlenika za poseban doprinos u turističkoj sezoni. Taj sustav ocjenjivanja djelatnika provodimo od 2005. godine. Imamo i sustav interne edukacije i profesionalnog usavršavanja zaposlenika koji prati i usmjerava razvoj karijere pojedinca. Menadžment je obuhvaćen sustavom GOR-a - godišnjih ocjenivačkih razgovora, u kojem se prati ostvarenje zadanih ciljeva."

## RECARREERING

### Nova prilika za 'stare lavove'

Pravim sustavom mentorstva, koji bi trebao zamijeniti obično vođenje pripravnika, i hrvatske bi tvrtke mogle uštedjeti, ponajprije na konzultantskim troškovima

Uz krizu, koja je mnoge starije menadžere odvela u mirovinu ili nezaposlenost, svojevršno njegovanje kulta mladosti na tržištu rada gotovo je egzotičnim u Hrvatskoj učinila termin "re-careering". U praksi je mnogo više "trajno nezapošljivih" negoli onih koji su stvorili novu karijeru odlaskom u mirovinu te u slučajevima otkaza uz otpremninu. Kakva su svjetska iskustva i trendovi te što bi hrvatske tvrtke mogle dobiti angažiranjem takva kadra, upitali smo direktoricu norveško-hrvatske konzultantske kuće Svan Consulting Ratku Jurković.

"Rijetki su u Hrvatskoj oni koji u punoj mirovini rade kao konzultanti ili poduzetnici, iako se može naći i takvih slučajeva, no više u politici, zdravstvu i znanosti negoli u biznisu", kaže Jurković.



**RATKA JURKOVIĆ, direktorica Svan Consultinga**

ARHIVA.BUSINESS.HR

U inozemstvu pak mnogi visoki menadžeri nakon umirovljenja postaju članovi nadzornih odbora, volontiraju u nevladinim udrugama, rade kao konzultanti novostvorenim tvrtkama. Za menadžere na vodećim pozicijama koji su pred umirovljenjem tako je primjerice Said Business School na Oxfordu napravio program pod nazivom "A što sada?", u kojem ih uči kako iskoristiti iskustvo, poznanstva i znanje za rad u široj društvenoj zajednici, javnim poduzećima, sveučilištima.

Trend menadžera koji novu karijeru nalaze kao poduzetnici i konzultanti u Hrvatskoj je počeo 90-ih godina. Mnogi, osobito oni iz visokog menadžmenta, bili su premladi za mirovinu, nisu mogli naći

vodeća menadžerska mjesta u drugim tvrtkama, a niža nisu željeli prihvatiti te su se odlučili svoje znanje, kontakte i sposobnosti iskoristiti za pokretanje vlastitih tvrtki.

"Sustavi institucionaliziranog mentorstva u pravom smislu u hrvatskim tvrtkama gotovo i ne postoje. Ono što se u nas smatra mentorstvom obično je vođenje pripravnika, no niti se adekvatno plaća, niti cijeni", ocjenjuje Jurković dodajući da mnoge naše tvrtke, osobito velike, u svojim redovima imaju jako dobre stručnjake koji bi mogli uštedjeti tvrtkama troškove vanjskih konzultanata kada bi ih se promoviralo na pozicije prenositelja znanja.

**Gorden Knezović**

gorden.knezovic@business.hr

## MARIMEKKO I SOUTHWEST AIRLINES

### Spasile ih menadžerice treće dobi

Direktorica Svan Consultinga ističe svjetske primjere menadžerica koje su u poodmakloj dobi svoje kompanije izvukle iz krize. Kirsti Pakkanen sa 62 je godine, nakon umirovljenja (bila je vlasnica marketinške agencije Womenna), preuzela finskog gubitaša, tekstilnu industriju Marimekko, izdigla je ponovo na vrh te se umirovila prošle godine u dobi od gotovo 80 godina. U 18 godina vođenja učestvovala je u prodaju Marimekkoa, a profit povećala gotovo 200 posto.

Colleen Barrett na čelo Southwest Airline sa došla je 2001. godine sa 57 godina, nekoliko mjeseci prije američke tragedije 11. rujna, koja teško pogodila aviokompanije diljem SAD-a. Zahvaljujući njezinim sposobnostima, Southwest Airlines je bila jedina američka aviokompanija koja te 2001. niti je otpustila gotovo 32.000 zaposlenika, niti je zabilježila gubitak. Prije godinu dana odstupila je s liderske pozicije, ali nije i napustila tvrtku.