

O KLIJENTU

Industrija: Ugostiteljstvo
Veličina: 100+ zaposlenika, 3 objekta
Ime: King's Caffe
Trajanje projekta: 6 tjedana

PRUŽENE USLUGE

- Sistematizacija radnih mjesta
- Dizajn organizacijske strukture
- Organizacijska kultura i komunikacija

IZAZOV

U izazovnom poslovnom okruženju ugostiteljstva, organizacija nije imala definirane opise poslova, što je dovodilo do **preklapanja zadataka, nesporazuma** i **napetosti** te **osjećaja** profesionalne **nesigurnosti** među zaposlenicima. Vodstvo je bilo svjesno da bez jasne strukture **ne može strateški niti efikasno upravljati razvojem ni ljudi ni organizacije.**

CILJ

Povećati razumijevanje uloga unutar organizacije, oblikovati jasnu i funkcionalnu organizacijsku strukturu te posljedično postaviti temelje za kvalitetnije regrutiranje, pravedno ocjenjivanje radnog učinka, definiranje modela platnih razreda i stvaranje programa nagrađivanja i benefita

RJEŠENJE

- ✓ Provela sam intervjue i upitnike sa zaposlenicima i voditeljima kako bih mapirala realne zadatke i uloge.
- ✓ Na temelju prikupljenih informacija izradila sam jasne, precizne i operativno korisne opise trenutnih i novih radnih mjesta, organizacijsku strukturu i Pravilnik o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta. Svi dokumenti su napravljeni dvojezično radi strukture zaposlenika.
- ✓ Finalni ustroj i promjene sam prezentirala upravi iako je suradnja tijekom procesa bila kontinuirana, a zatim zaposlenicima uživo, na njihove 3 lokacije, u 1 danu, na 2 jezika - kako bi svi dobili jednaku priliku za razumijevanje i kako bi svi dobili informaciju u isto vrijeme.
- ✓ Nakon toga, svaki zaposlenik je elektronskim putem dobio opis svog radnog mjesta, čitavog svog odjela i novu strukturu, a sve te informacije su postale dostupne i putem fizičke oglasne ploče koja je uvedena kao jedno od rješenja komunikacije na drugom projektu.

BENEFITI

1. Zaposlenici su napokon dobili **jasnoću** u pogledu svojih **zadataka** i mogućnosti **napredovanja**.
2. Poboljšana je **komunikacija** otvorenim razgovorom i pojašnjenjem o ulozi svakog zaposlenika, čime su smanjeni nesporazumi i poboljšan timski rad.
3. Vodstvo sada ima čvrst alat za **strateško upravljanje ljudskim potencijalima** – od zapošljavanja do nagrađivanja.
4. Organizacija je dobila **strukturu** koja je temelj za **stabilnost** i daljnji **razvoj**.

AKO SE PREPOZNAJETE:

Ako imate osjećaj da vaša organizacija "funkcionira", ali ne znate tko točno pokriva koju odgovornost – to je prvi znak da je vrijeme za sustavno postavljanje radnih mjesta. Javite mi se – zajedno možemo stvoriti strukturu koja oslobađa potencijal vaših timova.



Andrea Čerina
HR & BIZ Studio

HR Konzultant