

360 Potential

Откријте го неискористениот внатрешен потенцијал на вашата организација.

Информативен материјал

Контакт:

- **Игор Тантуровски** / i.tanturovski@tikon.mk / 076 454 900
- **Емили Тантуровска** / e.tanturovska@tikon.mk / 071 209 166

01 ДЕЛОВЕН КОНТЕКСТ	3
02 ВНАТРЕШЕН ПОТЕНЦИЈАЛ НА ОРГАНИЗАЦИЈАТА	5
Кој е внатрешниот потенцијал на организацијата?	5
Која е врската помеѓу организациската култура и нејзиниот внатрешен потенцијал?	6
03 360 ПОТЕНЦИЈАЛ / СОДРЖИНА НА АНКЕТА	7
Што мери 360 Потенцијал?	7
360Методологија на мерење на потенцијалот	11
Што добивате?	13
Што се случува по анкетата?	14
04 ЗОШТО ДА ИЗБЕРЕТЕ 360ПОТЕНЦИЈАЛ?	15
За кого е наменета анкетата 360 Потенцијал?	15
Зошто да го измерите внатрешниот потенцијал на вашата организација?	16
05 ЗА НАС	17
Даватели на програми	17
Нашите стандарди за професионална етика	17
06 НАШИ РЕФЕРЕНЦИ	18

**Во овој информативен лист, би сакале да ви дадеме
сеопфатен преглед на истражувањето 360 Потенцијал.**

01 ДЕЛОВЕН КОНТЕКСТ

Успешните и одржливо конкурентни организации систематски бараат нови одговори на следниве прашања:

Дали целосно ги користиме знаењата и вештините на нашите колеги?

Организациите со висок степен на овластување и автономија им овозможуваат на своите вработени целосно да ги искористат своите таленти и вештини, што директно придонесува за поголема иновативност и ефикасност во работните процеси.

Дали целосно го искористуваме иновативниот потенцијал на нашата организација?

Иновацијата е камен-темелник на одржливиот успех. Организациите кои развиваат култура на креативност и експериментирање се поприлагодливи и побрзо реагираат на промените на пазарот.

Дали имаме модерна организациска култура?

Организациската култура е моторот на успехот на секоја организација. Клучот е да се осигура дека вредностите и нормите на организацијата се вистински вградени во сите аспекти на нејзиното работење.

Дали нашите колеги ја доживуваат работната средина како „психолошки“ безбедна?

Психолошки / дури и физички / безбедна работна средина е основа за продуктивност и задоволство на вработените. Ова не само што ја подобрува работната атмосфера, туку и ги намалува отсуствата поради болест и ја зголемува лојалноста и посветеноста на колегите.

Дали имаме добро воспоставен, позитивен бренд на работодавач?

Репутацијата на работодавачот е клучен фактор за привлекување и задржување на врвни таленти. Организациите кои се препознаени како одлични работодавачи полесно можат да ги привлечат најдобрите таленти, што директно влијае на нивната долгорочна конкурентност и перформанси на пазарот.

Дали нашите колеги се ангажирани и имаат добро искуство со нашата организација?

Ангажманот и задоволството на вработените се клучни за долгорочниот успех на секоја организација. Организациите кои инвестираат во развојот на своите вработени, ја негуваат нивната благосостојба и поттикнуваат отворена комуникација создаваат средина каде што вработените се мотивирани, ангажирани и лојални.

Дали ги подобруваме нашите работни процеси?

Организациската ефикасност е клучна за постигнување оптимален успех. Организациите кои се фокусираат на постојано подобрување на работните процеси, рационално управуваат со ресурсите и континуирано ги оценуваат нивните перформанси обезбедуваат долгорочен раст и конкурентност на пазарот.

Дали нашата организација брзо реагира на промените?

Во денешното брзо и динамично деловно опкружување, агилноста е клучна за долгорочен успех. Организациите кои брзо се прилагодуваат на промените на пазарот не само што ги предвидуваат новите трендови туку и ефективно ги имплементираат во нивните деловни модели.

Дали нашите колеги добро соработуваат / едни со други?

Културата на соработка и тимска работа што ги надминува организациските силоси е клучна за генерирање на нови идеи и надминување на ограничувањата на нашето сопствено размислување. Организациите кои го поттикнуваат овој тип на соработка градат силни тимски сојузи, кои придонесуваат за поголема ефикасност и иновативност.

Ви ги даваме одговорите на сите овие прашања користејќи ја нашата единствена методологија 360Potential.

360Potential е иновативна алатка дизајнирана да обезбеди сеопфатна проценка на внатрешниот потенцијал и развојот на културата на една организација.

Овозможува длабинска анализа на важните внатрешни фактори кои го попречуваат или зајакнуваат внатрешниот потенцијал на вашата организација.

Кој е внатрешниот потенцијал на организацијата?

Внатрешниот потенцијал на организацијата се однесува на нејзините латентни способности, капацитети и ресурси кои може да се искористат за да се подобрат нејзините перформанси, ефикасност и конкурентност.

Внатрешниот потенцијал на организацијата е единствен и варира од една до друга организација. Успешните организации го препознаваат својот внатрешен потенцијал (особено неискористениот потенцијал) и активно и систематски го развиваат или користат на планиран начин за да ги постигнат своите цели.



Се состои главно од:

- 1. Знаења и вештини:** организацијата може да го искористи својот внатрешен потенцијал преку систематско едуцирање и обука на своите вработени да развијат нови вештини и знаења, кои се потребни за постигнување на нејзините цели и за успешно функционирање во сè повеќе променлива деловна и социјална средина.
- 2. Лидерство:** успешното лидерство игра клучна улога во поттикнувањето на внатрешниот потенцијал на организацијата. Лидерите се одговорни за водење, развивање и мотивирање на вработените и поставување (или ко-создавање) јасни цели и цели.
- 3. Иновации :** поттикнувањето на иновациите и создавањето средина што поттикнува „размислување надвор од кутијата“ е клучно за отклучување на внатрешниот потенцијал на организацијата.
- 4. Процеси и технологија:** ефикасните и оптимизирани процеси и соодветната технологија можат да помогнат за дополнително зајакнување на внатрешниот потенцијал преку овозможување (дури) подобра организација на работата и услугите, како и користење на можностите што ги нудат напредните дигитални технологии.
- 5. Организациона култура:** внатрешниот потенцијал на организацијата на навивачите е тесно поврзан со нејзината култура. Позитивната култура поттикнува иновации, соработка, одговорност и високи перформанси.

Станува збор за сè што една организација веќе има или може да развие да ги постигне своите цели и да ја реализира својата мисија и визија.

Која е врската помеѓу организациската култура и нејзиниот внатрешен потенцијал?

Организациската култура заснована на современи насоки и релевантни вредности создава средина во која внатрешниот потенцијал на организацијата може оптимално да се развива и изразува.

Организациската култура директно влијае на нејзиниот внатрешен потенцијал преку обликување на начинот на кој колегите комуницираат, соработуваат, ко-креираат и одговараат на предизвиците. Организациите каде се охрабруваат учењето и континуираниот развој им овозможуваат на колегите да стекнат нови знаења и вештини, што го подобрува нивниот личен и професионален/деловен потенцијал.

Лидерите кои ја ценат креативноста и иновативноста ги поттикнуваат колегите да размислуваат надвор од рамката, што е клучно за откривање и искористување на внатрешниот потенцијал на организацијата за иновации и подобрување.

Организациската култура заснована на соработка, отчетност и стандарди за високи перформанси ги охрабрува колегите максимално да ги искористат своите способности и ресурси. Таквата култура има тенденција да развие средини за поддршка каде што колегите се чувствуваат безбедно, овластени и мотивирани да придонесат со своите најдобри идеи и решенија.

Современите трендови во организациската култура, како што се флексибилноста, транспарентноста и отвореноста за промени, дополнително го зајакнуваат внатрешниот потенцијал на организацијата. Во такво опкружување, колегите се поподготвени да преземат нови предизвици и да работат заедно за да најдат иновативни решенија.

На овој начин, организациската култура и внатрешниот потенцијал на организацијата функционираат во синергија, овозможувајќи одржлив развој, подобрување на процесите и долгорочен успех.



Што мери 360Потенцијал?



1. Центричност на клиентите

Овој дел од истражувањето мери колку една организација ги разбира и ги задоволува потребите на своите клиенти, подобрувајќи го задоволството, ангажираноста и искуството на клиентите. Организациска култура со силен фокус на клиентите се карактеризира со ставање на клиентите во центарот на размислувањето и дејствувањето. Решенијата се развиваат во кокреација со нив и постојано се приспособуваат на потребите на клиентите.

2. Дигитална технолошка зрелост

Овој дел од истражувањето се фокусира на проценка на способноста на организацијата ефективно да ја користи дигиталната технологија (способност) за да ги подобри деловните процеси и да одговори агилно на сè попроменливите и поиндивидуализирани барања на пазарот. Одлуките во дигитално зрелите организации се носат врз основа на сеопфатни податоци. Во технолошки зрелите организации, постои отвореност за нови технологии. Дигиталните технологии се користат интензивно во рамките на компанијата за планирање, спроведување и оптимизирање на работните процеси и резултати, како и за иновација на деловните модели на компанијата.

3. Лидерство

Овој дел од истражувањето ја разгледува ефективната на раководството на организацијата во одредувањето насока, мотивирањето на колегите и промовирањето и управувањето со промените. Клучното прашање е како лидерите на различни нивоа ги инспирираат тимовите да ги постигнат организациските цели. Во модерната организациска култура, лидерите на сите нивоа силно се фокусираат на обезбедување автономија и зајакнување на нивните колеги, како и на соодветно менторирање и развој на нивната кариера и личен развој. Лидерите им веруваат на своите колеги, што ја зајакнува нивната посветеност кон компанијата и нивната лојалност.

Здравата организациска култура не е резултат на случајност. Често се обликува и негува од лидери кои активно се посветуваат на подобрување на културата и постојано и намерно работат на нејзиниот развој.

4. Усогласување на организациската култура

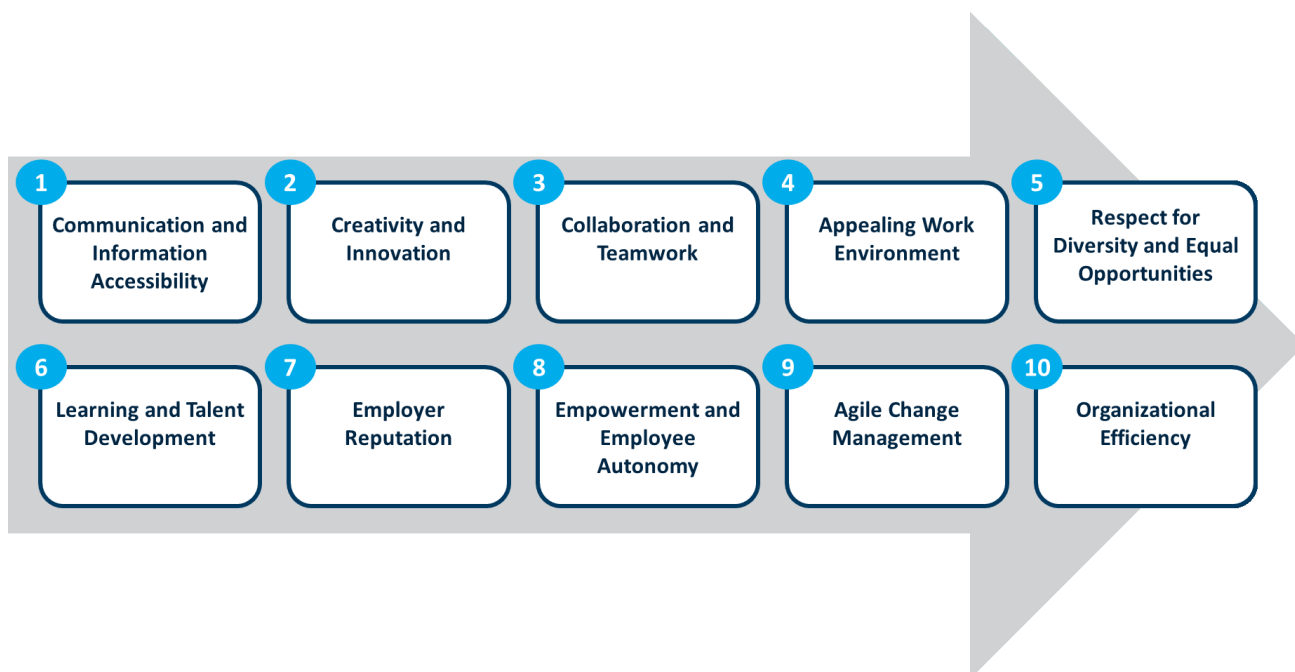
Во овој дел, испитуваме како колегите ја перципираат усогласеноста помеѓу организациските практики, политики и посакуваните вредности од една страна и посакуваната култура на организацијата од друга страна. Ова обезбедува разбирање за тоа дали организациските норми и вредности се навистина вградени во секојдневните операции и како тоа влијае на севкупните перформанси и ангажман на колегите.

5. Културен потенцијал

Важно е да се нагласи дека не постои универзална, т.е. „вистинска“ култура. Секоја организација има своја уникатна култура обликувана од нејзината историја, вредности и цели за иднината. Организациската култура е еден вид внатрешен мотор кој го обликува начинот на кој организацијата размислува и дејствува и на тој начин влијае на перформансите во различни области. Затоа е важно да се разбере каков е неговиот потенцијал и што може да го кочи.

Анализата на културниот потенцијал опфаќа 10 димензии на културниот потенцијал

10 димензии на културниот потенцијал



1. Комуникација и пристапност до информации

Организациите со јасна и агилна комуникација обезбедуваат информациите да бидат достапни за сите колеги навремен и лесен начин. Фокусот е на транспарентноста и отворените канали за комуникација кои поттикнуваат редовна размена на идеи и одговорно решавање на проблеми на сите нивоа.

2. Креативност и иновации

Организациите со силен фокус на иновациите го гледаат нивниот понатамошен развој и развојот на нивните вработени како клучни фактори за одржлив успех. Тие создаваат средина која поттикнува креативност, експериментирање и отвореност за нови идеи. Неуспесите се прифаќаат како дел од процесот на развој и важен процес на учење.

3. Соработка и тимска работа

Организациите кои развиваат култура на соработка и тимска кохезија поттикнуваат соработка преку организациски силоси и преку организациски граници. Соработниците меѓусебно се поддржуваат за да развијат нови синергии и да го надминат своето (ограничено) сопствено размислување. Тимскиот дух и отвореноста се основни вредности на модерните и одржливо успешни организации.

4. Привлечна работна средина

Создавањето безбедна физичка и психолошка средина и зајакнувањето на безбедноста при работа се централни елементи кои придонесуваат за подобра работна атмосфера, како и за подобро искуство на вработените со организацијата. Таквата средина ја подобрува продуктивноста, го намалува отсуството од работа поради болест и го зголемува задоволството и ангажираноста на колегите, што пак придонесува за поголема лојалност и поттикнува иновации.

5. Почитување на различноста и еднакви можности

Инклузивните организации активно ја промовираат различноста на работното место и обезбедуваат еднакви можности за сите колеги. Ова вклучува политики и практики кои спречуваат дискриминација и промовираат правичност во вработувањето, унапредувањето и развојот, без разлика на раса, пол, возраст, религија или други разлики.

6. Учење и развој на таленти

Организациите кои имаат приоритет за развој на таленти инвестираат во систематска обука и едукација на своите вработени. Фокусот е на развивање на вештини кои се клучни за тековните и идните потреби на организацијата, со цел вработените да се развиваат заедно со организацијата и да ја задржат својата конкурентност на пазарот на трудот.

7. Репутација на работодавачот

Репутацијата на работодавачот се гради врз перцепцијата за тоа како организацијата ги третира своите вработени и како таа функционира во пошироката заедница. Организациите кои се препознаени како одлични работодавци имаат поголема веројатност од другите да привлечат врвни таленти и да задржат висококвалитетни вработени, што има директно влијание врз нивниот (долгорочен) успех.

8. Зајакнување и автономија на вработените

Современите организации овозможуваат висок степен на автономија на вработените, поттикнувајќи самоиницијативност и одговорност за нивните работни задачи. Ова ја поттикнува посветеноста и иновативноста, бидејќи колегите чувствуваат поголемо чувство на одговорност и способност да влијаат на нивната работа и нивната работна средина.

9. Агилно управување со промени

Агилните организации се потпираат на динамично размислување и проактивна акција. Тие се карактеризираат со подготвеност брзо да се прилагодат на променливите ситуации или да ги предвидат и реагираат на трендовите и промените на агилен начин. Новите пристапи се брзо усвоени, анализирани и имплементирани.

10. Ефикасност на организацијата

Ефикасноста на организацијата е клучна за постигнување оптимални резултати, што вклучува континуирано подобрување на работните процеси, јасно дефинирани задачи, добро управување со ресурсите и континуирана евалуација на перформансите. Ефикасноста често се поврзува со рационализирање на операциите, подобрување на процесите и намалување на непотребните трошоци, што доведува до послаба и поодговорна организација.

Со 360 Потенцијал, вршете квантитативно собирање податоци, вклучувајќи анкети на вашите вработени, анализа на ризик и сеопфатен извештај со предлози за мерки за развој на вашиот внатрешен потенцијал.

360 Методологија за мерење на потенцијалот

360 Потенцијал се заснова на собирање податоци преку анонимни анкети кои ги пополнуваат колегите преку Интернет, овозможувајќи им да ги изразат своите мислења за различни аспекти на работната средина без страв од реперкусии.

Постапка за мерење

- 1. Идентификување на учесници:** Мерењето вклучува широк опсег на колеги на сите нивоа на организацијата, од повисоко раководство до нови регрути. Ова осигурува дека алатката доловува различни перспективи и мислења кои ја одразуваат вистинската (или што е можно пореална) состојба на организациската култура и внатрешниот потенцијал. На почетокот, подготвуваме и сеопфатен план за комуникација за да обезбедиме максимална реакција преку соодветна комуникација.
- 2. Дистрибуција на анкети:** Анкетите се дистрибуираат електронски преку внатрешна веб-платформа која овозможува лесен пристап за сите вклучени вработени. Анкетите се дизајнирани да бидат кратки, но богати со содржина, со цел да се минимизира времето потребно за нивно завршување, а истовремено да се максимизира квалитетот на добиените податоци.
- 3. Собирање податоци:** Податоците се собираат анонимно, овозможувајќи им на колегите искрено да ги изразат своите ставови без страв од последици. Ова помага да се дадат поточни одговори.
- 4. Обработка на податоци:** Откако ќе заврши собирањето на податоците, тие се обработуваат со помош на напредни статистички техники. Анализата вклучува квантитативни и квалитативни методи за да се идентификуваат клучните обрасци, трендови и аномалии.

Your 360Potencial



Слика 1: Пример за клучни димензии на внатрешниот потенцијал на организацијата.

Анализа на резултатите

Резултатите се обработуваат со помош на напредни алгоритми за обработка на податоци кои ја идентификуваат состојбата на вашиот внатрешен потенцијал, трендови и области кои бараат развојни мерки за систематско зајакнување на внатрешниот потенцијал на вашата организација.

Анализирањето на резултатите и овозможува на организацијата да ја разбере нејзината моментална ситуација и да ги планира идните стратегии и развојни чекори.

1. Толкување на податоците:

Специјалисти за анализа на податоци ги прегледуваат резултатите за да ги разберат основните причини за одредени обрасци. На пример, ниските нивоа на ангажман во одреден оддел може да укажат на потреба за подобрување на лидерските практики или каналите за комуникација.

2. Извештај за наодите:

Подготвен е детален извештај кој содржи анализи и препораки. Извештајот вклучува визуелни претстави на податоците, како што се графикони и графикони, кои го олеснуваат разбирањето на резултатите.

3. Стратегии за подобрување:

Врз основа на анализата, се развиваат конкретни стратегии и активности за подобрување. Овие стратегии и/или активности се прилагодени на специфичните потреби на организацијата и се фокусираат на клучните области како што се подобрување на комуникацијата, зголемување на ангажираноста на вработените или поттикнување иновации.



Слика 2: Пример за клучни предизвици и бариери за градење модерна организациска култура.

Што добивате?

Систематската анализа 360 Потенцијал ви обезбедува сеопфатен увид, а резултатите ви го олеснуваат развојот на стратешките цели и акционите планови за развој на внатрешниот потенцијал на вашата организација.

Analysis



A comprehensive analysis of your organization's internal potential.

Report



An analytical report that shows trends across individual measured categories.

Insights into Challenges



Insight into the elements that hinder the development of a modern (desired) organizational culture.

Benchmark



A comparison of general internal potential indices with the **Slovenian average**.

Actions



Proposals for actions to enhance your organization's potential.

Expert support



Comprehensive expert support from experienced consultants during the implementation of changes.

Разбирањето на културниот потенцијал и овозможува на организацијата ефективно да ги приспособи своите стратегии и да ја одржи својата конкурентска предност на долг рок.

Што се случува по анкетата?



По анкетата, можеме да ви помогнеме со:

1. Развивање на вистинската стратегија за развој на вашиот внатрешен потенцијал.
2. Развивање на модерни стилови на лидерство.
3. Идентификување и развивање на вашите клучни таленти и потенцијали.
4. Развивање на напредни системи за сукцесија.
5. Воспоставување послаби и поагилни процеси (системи).
6. Развивање на одличен бренд на работодавач.
7. Подобрување на ангажманот, протокот и доброто искуство на вашите колеги (т.н. Поранешно искуство на вработен)

Повеќе од 20 искусни консултанти работат во нашата партнерска мрежа

Повеќе : [Partner Network](#)

04 ЗОШТО ДА ГО ИЗБЕРЕТЕ 360 POTENTIAL?



1

Резултатите добиени од алатката 360Potential му обезбедуваат на менаџментот продлабочен увид во внатрешните сили и областите за подобрување.

2

Врз основа на овие резултати, организациите можат да дизајнираат стратегии и развојни активности за подобрување на внатрешната средина, подобрување на организацискиот потенцијал и развивање и зајакнување на целта/посакуваната организациска култура.

За кого е наменета анкетата 360Potential?

Менаџмент

За директорите и другите високи менаџери, разбирањето на внатрешниот потенцијал на вашата организација е клучно за стратешко планирање и донесување одлуки. 360 Истражувањето на потенцијалот ви овозможува прецизно да ги идентификувате и разберете ризиците во внатрешното опкружување на вашата организација, што може да ви помогне да дизајнирате поефикасни стратегии за раст, развој и одржливи перформанси на вашата организација.

Експерти за човечки ресурси

За професионалците за човечки ресурси, анкетата може да ви помогне подобро да ја разберете динамиката (размислување и дејствување) на вашите колеги и нивната перцепција за квалитетот на работната средина. Ова ви овозможува да дизајнирате точни и уште посеопфатни програми за обука и развој за вашите колеги и да дизајнирате соодветни мерки за подобрување на вашата внатрешна средина и ангажманот на вашите колеги.

Тимови за развој и иновации

Истражувањето 360Potential е исто така од голема вредност за тимовите што се фокусираат на оптимизација на процесите и квалитетот. Резултатите може да ви помогнат да ги идентификувате областите каде што процесите може да се подобрат, оптимизираат и/или автоматизираат, што ќе доведе до подобра ефикасност и намалување на трошоците.

Разбирањето на внатрешниот потенцијал, исто така, може да стимулира иновации и да ги подобри перформансите на развојните проекти.

Зошто да го измерите внатрешниот потенцијал на вашата организација?

Во услови на динамично и турбулентно деловно опкружување, одложувањето на развојот на внатрешниот потенцијал носи високи деловни ризици.

1. Неможност навремено да се приспособат на промените на пазарот

Ова може да доведе до пропуштање на клучните можности за раст и иновации, или неуспех да се развијат деловни модели кои би обезбедиле висока конкурентност и одржлив успех.

2. Намалена продуктивност и ефикасност

Старите, застарени или нефлексибилни организациони култури може да доведат до бавни реакции на промените на пазарот, несоодветно управување со организациските ресурси и неефикасни работни процеси.

3. Недостаток на иновации

Ова може да доведе до застарени производи или услуги кои не ги задоволуваат потребите или очекувањата на современите (и сè попробирливи) потрошувачи.

4. Ризици за репутација

Негативната или токсична организациска култура може да предизвика штета на (долгорочната) репутација на организацијата.

5. Низок ангажман и задоволство на персоналот

Ова може да доведе до поголем обрт, помала соработка и недостаток на иницијатива на работа, дополнително намалување на продуктивноста и иновативноста.

Обезбедувачи на програми

Методологијата за бенчмаркинг 360 Потенцијал е развиена во соработка со консултантските компании Resultant doo и Energos doo и професорот д-р Миха Шкерлавај.

Нашиот фокус е на откривање и развој на потенцијал и развој на современи деловни и HR решенија кои им помагаат на нашите клиенти да градат ефикасни процеси и да ги зголемат организациските перформанси.

Посветени сме да донесеме модерни добри практики / решенија за менаџмент и човечки ресурси во вашата организација.

Нашите стандарди за професионална етика

- Ние прифаќаме само проекти кои се во согласност со нашите компетенции, искуство, вештини и професионални стандарди.
- Ние ги исполнуваме обврските што ги преземаме кон нашите клиенти - го правиме она што велиме дека ќе го направиме.
- Пред да извршиме консултантски проект, ние секогаш детално разговараме за целите и опсегот со вас, дефинирајќи го консултантскиот план и финансиската инвестиција.
- Сите информации за клиенти, компании или организации (деловна стратегија, внатрешни односи, предизвици итн.) кои ни се доверени и/или добиени за време на траењето на нашите консултантски проекти се третираат во согласност со највисоките стандарди за доверливост.
- Ние дејствуваме и советуваме со предлагање решенија/одлуки/дејства кои се во најдобар интерес на клиентот или компанијата.
- Нашите консултантски решенија се засноваат на интегритет, компетентност, објективност и професионалност.

Ние сме среќни да ви помогнеме со какви било дополнителни информации.

Нашиот тим

Д-р Игор Тантуровски / Тикон – Експерт за управување со проекти насочени кон резултати со повеќе од 20 години искуство во секторите за здравствена заштита, борба против корупцијата и Бизнис Консалтинг. Искусен професионалец со достигнувања во водење на сложени проекти, управување со буџети во милиони евра и испорака на мерливи резултати. Вешт во евалуација на проекти, финансиска анализа, ублажување на ризици и преговори со засегнатите страни.

Има докторат по економија (финансиски менаџмент) и повеќе сертификати во сметководство, ревизија и управување со проекти.

Емили Тантуровска / Тикон - Инженер по Софтверско инженерство и графички дизајн, асистент за бизнис развој и одговорна за софтверска поддршка и развој на тековните процеси.

06 РЕФЕРЕНЦИ

Во текот на последните 10 години, реализирани се над 200 различни проекти и работење со повеќе од 100 организации.
Развивме одлични односи со нашите клиенти.
Би сакале да им се заблагодариме на сите за довербата и соработката.

Među другите ни веруваат

- ZAVAROVALNIŠKA SKUPINA SAVA
- HIT
- DARS
- LUKA KOPER
- MOL SLOVENIJA
- SIJ GROUP
- HOLDING SLOVENSKIH ELEKTRARN
- SKUPINA PETROL
- STEKLARNA HRASTNIK
- POŠTA SLOVENIJE
- BANKA SLOVENIJE
- DOMEL
- UKC LJUBLJANA
- GORENJE
- ELEKTRO MARIBOR
- SID BANKA
- ISKRA EMECO
- ADRIA MOBIL
- PODGORJE
- ADRIA DOM
- JELOVICA HIŠE
- FRAPORT SLOVENIJA
- M SORA
- BSH
- ALPLES
- REGIA GROUP
- NOMAGO
- STYRIA / MOJE DELO
- SCHENKER DB SLOVENIJA
- ELEKTRO ENERGIJA
- ENERGIJA PLUS
- ARCELOR MITTAL
- INŠTITUT ZA JAVNO UPRAVO
- BRINOX
- IMP PROMONT
- ERSTE GROUP IMMORANT
- RAIFFEISEN LEASING
- MONTER
- DOMPLAN

Ви благодариме за вниманието.
Секогаш ви стоиме на располагање за дополнителни информации. Јавете ни се.

TIKON

RESULTANT
Ustvarjamo rezultate