



Studija slučaja- Xilinx, Izazov Menadžmenta ljudskih resursa

Godine 2003 Xilinx je bio jedna od kompanija sa najbržim rastom u industriji proizvodnje električnih uređaja- konduktora. Xilinx je kompanija čijim se akcijama trguje na berzi, sa sedištem u San Joseu, država Kalifornija, ima oko 2.600 zaposlenih. Xilinx je pionir u razvoju FPGA uređaja I te godine su imali oko polovine svetskog tržišta tim aparatima. FPGA su kompjuterski čipovi koji se proizvode standardno, ali ostavljaju korisniku mogućnost da ga izmeni po svojim zahtevima I potrebama. Trenutno snabdevaju ukupno 7.500 klijenata, uključujući I gigante poput Cisco, Ericsson, Fujitsu, HP, IBM, Nokia, Samsung, itd. Rangirana je kao četvrti najveći proizvođač takvih uređaja, sa odličnim prognozama za razvoj.

U isto vreme, kompanija je visoko rangirana kao jedno od najboljih mesta za rad I zaposlenje. Dva najveća kupca, Cisco I Lucent su ih proglasili za najboljeg dobavljača te godine.

Sa ovakvim rezultatima teško je zamisliti da kompanija ima bilo kakav problem. Međutim, godine 2001 finansijski rezultati su postali drastično lošiji, iz više razloga. Stoga su morali da donesu vrlo važne odluke vezane za MLJR I biznis uopšte. Prodaja je neprestano padala, sa 121 milion dolara u 2000. godini na samo 30 miliona u junu 2001. Momenat kada se ovaj pad desio je takođe loš jer je Xilinx upravo drastično povećao radnu snagu, posle odličnih rezultata ostvarenih prethodne godine.

Xilinx se I dalje ponosi činjenicom da zapošljava samo najbolje I najperspektivnije radnike. U članku objavljenom u Njujork Tajmsu, njihov direktor, Wim Roelandts je kao problem naveo to da je većina radne snage sastavljena od visoko inteligentnih, motivisanih I obrazovanih inženjera. Većina neopipljive vrednosti koju Xilinx poseduje se nalazi u glavama tih ljudi. Ukoliko oni odu, sa njima se gubi I ogromno znanje I ključne informacije. Takva radna snaga je svakako bila osnov uspeha cele kompanije.

Pitanja

1. Kako se Xilinx izborio sa ovom situacijom? Koje informacije su bile od ključnog značaja Gdinu Roelandu I njegovom timu da bi napravili ispravne odluke?
2. Koje biste HR inicijative pokrenuli da biste spasli kompaniju?