

Sustav opruge i letve

Birokratsku sredinu možemo prepoznati po strogom i krutom vodstvu koje se trudi razvijati nepromjenjive organizacijske strukture. Šefovi poduzetničkih sustava su fleksibilni i demokratični, a organizacija se prilagođava promjenama okruženja. Postoje dva pristupa biranju šefova i formiranju timova. U birokratskoj organizaciji menadžeri odlučuju tko će biti voditelj tima i tko će biti njegovi članovi. Čim u skupini nastane problem, vođa će reći da s takvim budalama koje je dobio, nije mogao dati bolje rezultate. Članovi tima također će se izgovoriti na glupana kojeg su dobili za vođu, a nisu ga htjeli. U poduzetničkoj organizaciji vođe se sami nametnu i članovi ih prihvate. U jednoj od najuspješnijih američkih kompanija *W. L. Gore & Associates* vlada pravilo: *Šef si ako sazoveš sastanak i pozvani se odazovu*. Osoba kojoj se nitko ne odazove, ne može biti rukovoditelj bez obzira na želju *managera* da ga postave na tu poziciju. Uz to članovi tima sami biraju s kim hoće, a s kim neće surađivati. U toj kompaniji vlada pravilo da nitko ne smije izdavati naredjenja. Umjesto toga, rukovoditelji moraju inspirirati članove tima da izvrše ono što se od njih očekuje. Posljedica su bolji rezultati i sjajni međuljudski odnosi. U birokratskim sredinama dominira *nadglasavanje*, iskustveni pristup poslu i poštivanje hijerarhije. Poduzetnički se sustavi odlikuju sklonošću odlučivanja konsenzusom, težnjom inovaciji i organizacijskim ustrojem temeljen na znanju, inicijativi i participaciji. U birokratskoj si sredini dobar ako se sviđaš šefu, a u poduzetničkoj ako se sviđaš klijentu. Pri izboru ljudi, birokratske strukture poštuju formalne uvjete (diploma, godine staža) i usku specijalizaciju. Za razliku od toga, poduzetničke sredine traže talent, sposobnost i vještinu, a prednost dobivaju multidisciplinarno obrazovani pojedinci. Zato sposobni u birokratskoj organizaciji imaju osjećaj da iz dana u dan sve više trunu, dok im poduzetnička sredina iz dana u dan stvara nove šanse. **Bill Gates, Ted Turner, Richard Branson, Steven Jobs i Elon Musk** primjeri su osoba bez fakultetske izobrazbe koje nikad ne bi prošle selekciju odjela za ljudske resurse u većini uglednih svjetskih kompanija. Iako smo svjesni njihovih talenata i poslovnih uspjeha, i dalje ćemo za posiljavati osobe s papirnatim kvalifikacijama, bez poduzetničkog talenta.

Ovisnici i individualci

Srećom, poduzetnički tipovi prije ili kasnije odluče i uspiju sami krojiti svoju sudbinu. Njih

pokreće uvjerenje da se najbolji rezultati postižu kad zaposlite grupu stručnjaka koji znaju. Poduzetnici nisu najveći stručnjaci svog posla, ali imaju najbolji nos za biznis.

Birokratsko okruženje traži ovisne, poslušne i pedantne djelatnike koji misle jednako, ponašaju se jednako, čak se i oblače jednako. U poduzetničkoj sredini cijene se nezavisne osobe koje su maštovite, inicijativne i samostalne. U poduzetničkom se okruženju mladi brzo probijaju, a u birokratskom se svi trude da mladi ne napreduju „preko reda“. Poduzetnički duh traži nagrađivanje prema ostvarenjima, čime se poboljšava motivacija zaposlenih. U birokratskim sredinama nagrađuje se vrijeme provedeno na radu, bez obzira na zalaganje i rezultate. Zato u poduzetničkoj organizaciji radiš da zaradiš, a u birokratskoj radiš da odradiš.

Klijenti i kupci birokratske organizacije za njene su djelatnike nepoželjna gnjavaža pa su prema njima arogantni ili ravnodušni. Za poduzetničku organizaciju zadovoljstvo klijenta glavni je smisao postojanja pa su djelatnici prema kupcu prijateljski brižni.

Sve je ničije i svačije, stav je birokratskih sredina pa se prema opremi, inventaru i novcu ljudi ponašaju nemarno i rasipnički.

Dotle poduzetničke sredine karakterizira bdijenje nad svakom kunom i štedljivo korištenje raspoloživih resursa. Pritom je važno naglasiti stalnu potrebu **osposobljavanja sposobnih**.

Pogledajmo anegdota koja pokazuje da svaka cjelina najbolje napreduje ako ju „vuku“ njeni najbolji dijelovi.

Nakon velike suše, crnogorski je **vladika Danilo** putovao po svojoj maloj, ponosnoj zemlji, dijeleći rusku pomoć u žitu. Svakog bi domaćina pitao koliko brašna ima u kući. Ako bi pokazao dvije vreće, dobio bi dvije od Vladike. Onome tko bi imao deset, Vladika bi rekao: *Evo deset na tvojih deset!* Domaćinu koji bi zakukao da mu obitelj umire od gladi jer je kuća pra-

zna, Vladika bi odgovorio: *Nijesi se snaš'o, zato ne dobivaš ništa!* Nije čudo da su Vladiku i njegov način dijeljenja pomoći ismijavale novine širom Europe. No, ideja nije loša, samo je korištena u krivu svrhu. U socijalnom smislu, osposobljavanje sposobnih je neprihvatljivo, ali gospodarski gledano, za razvoj cjeline uvijek su najvažniji njeni najuspješniji dijelovi.

Zamislimo tri tvornice istog poduzeća. Prva je izrazito profitabilna, druga je prosječna, a treća stvara gubitke. Na kraju godine, dobit prve prelijeva se u treću i one zajedno ostvaruju prosječni rezultat. Nastavi li sustav tako, osuđen je na stagnaciju i propast. Međutim, proda li poduzeće treću tvornicu i dobiveni novac uloži u nove kapacitete prve tvornice, moglo bi ostvarivati dobit i napredovati.

Iako je koncept osposobljavanja sposobnih prirodan i logičan, najčešće ga pobjeđuje logika jednakih trbuha. Ako su nam već mozgovi različiti, želuci su svima isti pa imamo pravo na jednaku količinu hrane. Po tom se pristupu kreativni i sposobni ne smiju previše isticati niti poticati. Najbolje je da smo svi podjednako jadni, bar se nitko neće dodatno loše osjećati. Inovacija i kreativnost ne idu dobro uz takav tradicionalni „hrvatski jal“.

O tome govori vic iz pakla. Tamo se grešnici svake nacije kuhaju u istom, velikom kotlu, pod budnim okom rogatih čuvara s ostrim kopljima i zavnutim repovima. Njihov je zadatak da sve koji bi htjeli pobjeći, guraju natrag u vrelo ulje. Jedino hrvatski kotao nema čuvara. Zašto? Vragovi su uočili da nije potreban. Naime, čim neki grešnik pokuša izaći van, ostali ga brzo zgrabe za noge i povuku natrag.

Želimo li biti dobri šefovi, moramo se riješiti jala i opskrbiti poduzetničkim duhom. Tada su uspjeh i rezultat zagarantirani. ■

MOTIVACIJSKA PREDAVANJA
Afterwork sa Sricom SEZONA 2016

- 03. OŽUJAK: IZAZOV NOVIH INFORMACIJSKIH TEHNOLOGIJA
- 07. TRAVANJ: KRIZNO KOMUNICIRANJE I UPRAVLJANJE
- 09. SVIBANJ: EFIKASNI SASTANCI
- 02. LIPANJ: VJEŠTINE PREZENTIRANJA
- 15. RUJAN: EFIKASNO ODLUČIVANJE
- 13. LISTOPAD: IZAZOV MULTIKULTURNOG MENAĐŽMENTA
- 01. STUĐEN: USPUJEŠNA MENAĐŽERSKA KONTROLA
- 24. STUĐEN: KREATIVNOST – POKRETAČ USPUJEHA

Ostvarite svoj puni potencijal!

Velimir Srica 290 kn. Više predavanja i organiziranja potražite na www.velimirsrica.com