

ostvarivanje obećanog  
– istinsko suosjećanje i briga za dobrobit i interese svojih ljudi, prijemčivost te sposobnost slušanja bez osuđivanja

– kompetencija i stručnost u vlastitom području.

Većina istraživanja pokazala je da kad vođe povjerenje iskažu unaprijed, zaposlenici uzvraćaju povjerenjem u vodstvo i motivirani su da se 110% predaju svom poslu. Tako se ostvaruju značajni poslovni rezultati.

**2. Poštuju druge**  
U svojoj knjizi *CEO of Popeyes* Cheryl Bachelder iznosi priču o svom iskustvu vođenja u razdoblju od 2007. do 2014. Kaže da je svjesno (i uz stroge mjere) odlučila stvoriti radno okruženje u kojem će se prema ljudima odnositi s poštovanjem i dostojanstvom, no u kojem će ipak postojati izazov da daju najbolje od sebe. Uklonjen je zastoj protoka informacija među odjelima, sebični su rukovoditelji “najureni”, manageri su počeli “slušati”, a suradnja je rasla. Zaposlenici su bili na cijeni.

**3. Svjesni su tuđih potreba i odgovaraju na njih**  
Uspješni vođe pokazuju zanimanje za rad svojih djelatnika i njihove težnje za napredovanjem

u karijeri. Oni gledaju u budućnost da bi stvorili mogućnosti za buduće učenje i razvoj. Otkrivaju što motivira njihove najbolje ljude vodeći računa o njihovim željama i onom što ih pokreće. Kad znate što svakog pojedinog djelatnika nagoni da ujutro ustane i ode na posao, mnogo ćete lakše dodijeliti zadatke i osigurati poticaje do kojih će vašim djelatnicima zaista biti stalo. Veliki vođe stavljaju potrebe svojih ljudi ispred svojih.

**Tri stvari koje veliki vođe čine drukčije da bi omogućili napredovanje svojih ljudi**

### 1. Osiguravaju mogućnosti za učenje i rast.

U zdravim organizacijama velika se pažnja pridaje napredovanju zaposlenika. U takvim radnim okruženjima postoji snažna suradnja između vodstva i službe za ljudske resurse koji zajednički rade s ciljem:

– da prepoznaju talente, predispozicije, sposobnosti i osobnosti svojih zaposlenika, da bi im se dodijelili odgovarajući zadaci i omogućilo da ostvare svoje potencijale

– da potaknu “duh učenja” unutar organizacije, uz jasnu

poruku: “rast zaposlenika jedan je od naših najviših prioriteta”

– da daju smisao i svrhu radu zaposlenika što će povećati njihovu motiviranost

– da osiguraju kontinuirano učenje, usavršavanje i savjetovanje u skladu s ciljevima pojedinih poslova, očekivanim rezultatima, vrhunskom uslugom klijentima i ostvarivanjem misije poduzeća.

### 2. Potiču ohrabriranjem i afirmacijom.

Gallup je proveo iscrpno istraživanje na temelju kojeg je nastala njihova anketa s dvanaest pitanja za mjerenje zadovoljstva i zalaganja (*Q12 Engagement Survey*).

U tom su istraživanju tijekom godina anketirali milijune zaposlenika da bi ispitali što je ključno za dobro radno okruženje. Rezultati su se sveli na dvanaest pitanja koja bi svaki vođa ili manager trebao postaviti da bi odredio koji su elementi nužni da se na poslu zadrže najtalentiraniji zaposlenici. Da ste manager i da se vaše djelatnike upitalo sljedeće, kako biste prošli?

Jesam li u posljednjih sedam dana dobio priznanje ili

pohvalu za dobro obavljen posao?

Postoji li u mojoj radnoj sredini netko tko potiče moj razvoj?

Imam li na poslu mogućnost da svakodnevno činim ono što najbolje znam?

Uzimaju li se moja mišljenja u obzir?

Jesu li moji suradnici motivirani da kvalitetno obavljaju posao?

Da li je u zadnjih šest mjeseci itko na poslu razgovarao sa mnom o mom napredovanju?

Jesam li tijekom zadnje godine imao mogućnost učenja i usavršavanja na poslu?

Pokazalo se da su zaposlenici s više potvrdnih odgovora na ova pitanja radili u tvrtkama s višim razinama produktivnosti, zadržavanja klijenata i njihova zadovoljstva. Uz to, zaposlenici su smatrali da su njihovi neposredni nadređeni odlučni čimbenik u izgradnji i očuvanju zdrave radne sredine.

### 3. Imaju pošten odnos i vode otvorene razgovore prilikom zapošljavanja da bi osigurali uspješno regrutiranje novih djelatnika.

Istraživanje je pokazalo da tipični zaposlenik odluku o tome hoće li napustiti novu tvrtku ili



**Lufthansa**

A STAR ALLIANCE MEMBER

## Pet novih poslastica

Malé (Maldivi), Mauricijus, Kankun, Tampa i Panama pet je novih destinacija do kojih zrakoplovna kompanija Lufthansa od prosinca 2015. godine počinje izravno letjeti iz svoje baze u Frankfurtu. Do sunčanih plaža i egzotičnih predjela prevozi će vas zrakoplovi tipa Airbus 340-300, u kojima možete birati između vrhunski udobnih Business, Premium economy i Economy klase. Sjedište u Business klasi ima mogućnost transformacije u udoban krevet, dužine 1.98 metara, dok će vas u Premium economy, nedavno uvedenoj klasi, dočekati više prostora za noge, kao i veći razmak između sjedala. U svim klasama je zajamčen raznolik zabavni program tijekom leta, kao i FlyNet, bežični internet. Jeste li već odabrali svoju destinaciju iz snova?

Autor: Željka Kunštek

Foto: mediaBase Lufthansa



Posebne ponude za Malé (Maldivi), Mauricijus, Kankun, Tampu, Panamu i ostale svjetske destinacije pronađite na: [LH.com](http://LH.com)