

U SUSRET KONFERENCIJI SUPERPRODAVAČ 2016.

Kako izvući skriveni potencijal iz svakog člana vašeg tima: METODA SITUACIJSKOG VOĐENJA



Tihana
Dragičević



SUPERPRODAVAČ

Jeste li nekad kao voditelj razmišljali o tome koliko vaši zaposlenici ekonomski doprinose kompaniji? Možda biste se iznenadili kada biste znali podatak da oko trećina do polovine zaposlenih ne samo da ne doprinosi profitu kompanije već ni ne zarađuje novac koji dobiva svakog mjeseca.

To, s druge strane, govori da oko 40% poslova obavljaju zaposleni koji nemaju sva neophodna znanja i vještine za realizaciju istih. Prije nego se obeshrabrite, prvo da vidimo o čemu je tu zapravo riječ i kako se s time može raditi.

Kada pogledamo strukturu zaposlenika u bilo kojoj kompaniji, možemo primjetiti da postoje: početnici, zatim nešto napredniji

u kojoj ekonomski doprinose kompaniji, odnosno postaju visokoproduktivni. Sam naziv ovog modela ukazuje na vođenje koje ovisi od određene situacije, zadatka ili cilja, što nas upućuje na zaključak da ne postoji jedan „najbolji“ način vođenja. Ukoliko je potrebno da zaposlenik razvije kompetencije (znanje i vještine), neophodno je da vaš stil vođenja bude više direktivan, a manje podržavajući. Situaci-



početnici, iz njih treću kategoriju čine zaposlenici koji imaju znanja i vještine u dovoljnoj mjeri da obave svoje zadatke i zarade svoju plaću, ali ne i da doprinesu profitu kompanije jer nisu visokoproduktivni.

Sljedeće pitanje koje se nameće jeste što je potrebno napraviti kao voditelj kako bi većina vaših zaposlenika što brže došla do te točke

Kako onda zaposlenici ekonomski doprinose, koji čine kamen temeljac svake kompanije, koji i znaju i že, koji donose nove ideje, rješavaju probleme? To su tzv. stručnjaci.

ja je obrnuto je ukoliko je potrebno kod zaposlenika raditi na njegovoj posvećenosti (motivacija i samopouzdanje). Kada govorimo o direktivnom ponašanju voditelja, pod time podrazumijevamo prije svega postavljanje ciljeva, objašnjavanje i pokazivanje kako se zadatak obavlja, postavljanje prioriteta i akcijskih koraka, rokova...

S druge strane, pod podržavajućim ponašanjem podrazumijevamo aktivno slušanje, pohvaljivanje i ohrabrvanje, pomaganje osobi da samostalno rješava probleme.

Kada ste dobro postavili ciljeve, tj. zadatke, zatim procijenili razvojni nivo osobe za taj konkretni zadatak i odredili koji je adekvatan stil vođenja, posljednja stavka je da dobijete suglasnost vašeg zaposlenika u vezi sa svim tim i napravite dogovor.

Zašto je važno da se zaposlenik složi?

Taj dogovor kao posljedicu ima podjelu odgovornosti između vas dvoje u vezi s njegovim razvojem, a posljedično s učinkom i posvećenošću. Na taj način osiguravate da se vaši zaposlenici razvijaju u pravom smjeru, povećavate stupanj zadovoljstva, kao i produktivnost. Jedna od važnijih sposobnosti voditelja je fleksibilno primjeni različite stilove vođenja: model *Situacijskog vođenja*.

Potrebno je razvijati ljude, građiti partnerski odnos s njima, onaj koji dugoročno donosi napredak. Model koji pomaže u realizaciji ovog značajnog pothvata je situacijsko vođenje, koji je kreirao **Ken Blanchard**. Osvojio je cijeli svijet, a sada polako i sigurno osvaja hrvatsko tržište uslijed dokazane praktične učinkovitosti.

Postavite si pitanje. Kada ste zadnji puta za svakog vašeg zaposlenika zajedno definirali njegove zadatke, rokove, razvojne potrebe, želje, posljedice (nagrade ili što ako situacije), ali i odgovornosti? Kako znate da ne funkcioniра ako niste probali? Više o metodama vođenja možete poslušati na konferenciji Superprodavač 2016. ■