

Kako vođe mogu profitirati na digitalnom poremećaju* i najnovijim tehnologijama?



John Lodder

“Svaka zemlja treba Ministra budućnosti,” rekao je osnivač i glavni izvršni direktor tvrtke Salesforce, **Marc Benioff**, na Ekonomskom forumu u Davosu. I bio je u pravu.

Godine koje dolaze bit će godine ‘digitalnih vođa’. Vođe na različitim područjima širom svijeta već su počele prihvaćati digitalnu revoluciju i priznavati snagu tehnologije koja mijenja pravila igre.

Suvremeno radno mjesto se mijenja.

I dok gospodarski subjekti traže inovativna rješenja za izazovno gospodarsko okruženje u kojem rade, kompanije pokušavaju primijeniti različite pristupe kako bi povećale svoju produktivnost, snažnije angažirale radnike i potakle gospodarski rast. Kako sve više kompanija prihvaća kulturu otvorene inovativnosti, pojavljuje se novi stil vođenja.

Tradicionalni stil vođenja kod tipa ‘*managementa* odozgo prema dolje’ razvija se u suradnički pristup koji osnažuje zaposlenike.

Vođe koji potiču suradnju stvaraju jedan otvoreni pristup u radu na radnom mjestu. Izgradnja tima i podjela moći zamjenjuju tradicionalne oblike korporativne hijerarhije. Uloga vođenja razvija se u timski pristup koji na radnom mjestu potiče kreativno razmišljanje. Unutarnji ‘resursi gomile’ otvaraju nove putove za rast korporacija, te u tom procesu stvaraju novi poslovni model koji zaposlenicima daje veći stupanj ‘posjedovanja’ nad njihovim radom nego što su ga ikad ranije imali. Budućnost će zasigurno biti temeljena na suradnji.

Tradicionalno vođenje

To je ono što je dobro služilo kulturi neke korporacije od samog početka prve industrijske revolucije. U svijetu proizvodnje tradicionalni pristupi funkcioniraju. Oni omogućavaju rukovoditeljima razumijevanje tržišta i donošenje odluka temeljenih na informacija-

ma koje nisu neophodno važne za zaposlenike nižih razina, a koji imaju specifične funkcije u organizaciji.

Suradničko vođenje

Digitalna tehnologija transformira politiku, poslovanje, gospodarstva i društvo, baš kao i naš svakodnevni život. Otkako smo ušli u četvrtu industrijsku revoluciju, konkurencija je postala svjetski fenomen; također se pojavljuju novi oblici vođenja.

Pritisnute teškim gospodarskim uvjetima i konkurencijom u međunarodnim okvirima, kompanije traže nove putove za ostvarenje svog rasta. S druge strane, radnici su obrazovaniji te zahtijevaju veću autonomiju i veći stu-

panj uključenosti u svoj svakodnevni posao. Budućnost poslovanja leži u suradničkom vođenju.

Ono daje bolje rezultate, kako na razini kompanije, tako i na osobnoj razini, te pruža rješenja koja rezultiraju većim poslovnim mogućnostima, osobnim i profesionalnim zadovoljstvom zaposlenika, što opet dovodi do rasta najnižih linija korporacija. Suradničko okruženje daje veću produktivnost, viši stupanj kreativnosti i inovativnosti te je korisno za svaku organizaciju. Promjenu će možda biti teško izvršiti, ali primjenom određenih tehnika suradnje, uvođenje promjene može biti mudra poslovna odluka, koja na srednje dugo razdoblje donosi dividendu.

Joe Artese (2016.) daje jedan izvrstan, praktičan pogled na to što takva promjena znači u osam različitih dimenzija.

1. Moć

Tradicionalni vođe: Tradicionalni vođe u svijetu korporacija vjeruju da se njihova moć temelji na njihovom položaju i autoritetu. Stara korporativna hijerarhija gleda na moć kao na nešto što se temelji na dugovječnosti, sa sekundarnim pogledom na prethodne rezultate. Što ste duže u vašoj firmi, to više napredujete na ljestvici, te je vaša moć to veća.

Suradnički vođe: Suradničko vođenje prepoznaje da je moć najveća u zajedničkom timu. Poticanjem podjednagog participiranja na svim razinama, suradnički vođe dopuštaju da se razviju rješenja koja dolaze od najboljih ideja u grupi, te potiču timski pristup rješavanju problema, kao i inovacije.

2. Informacije

Tradicionalni način: Zadržavanje vlasništva nad informacijama je zaštitni znak vođa tradicionalnog tipa. S njihove perspektive informacija je moć. Davanje informacija po principu ‘što je potrebno znati’ omogućava tradicionalnim vođama da zadrže svoj autoritet i kontrolu.

Suradnički način: Otvoreno dijeljenje informacija sa suradnicima je glavno obilježje

suradničkog vođenja. Kako bi se svakog moglo angažirati na radu na istim ciljevima, potrebno je sa svima podijeliti informacije. (Ne) formalno obrazovanje ovdje također igra važnu ulogu. Što je više oblika unakrsnog osposobljavanja dostupno, to se kreativniji pristupi rješavanju problema i inovativnosti mogu razviti i primijeniti.

3. Stvaranje ideja

Tradicionalni način: *Manageri* tradicionalnog tipa će povremeno prihvatiti sugestije i biti otvoreni za ideje iz svog tima. U tipu hijerarhije odozgo prema dolje ideje dolaze od rukovoditelja na vrhu. S obzirom da se informacije čvrsto čuvaju, *management* možda znade za okolnosti koje diktiraju proces donošenja odluka, a koji se često drži podalje od članova tima.

Suradnički način: Umijeće surađivanja svakome u timu daje pravo glasa. Vođe su otvoreni za sugestije i ideje iz svog tima te ih i potiču, a također shvaćaju da iznošenje ideja putem ‘bombardiranja idejama’ kao i pogledi iz različitih perspektiva na određeni problem mogu rezultirati posve drugačijim gledanjem na stvari.