

# Nakon 12 godina redovnog izlaženja, mjesečniku **Poslovni savjetnik** stiglo i prvo **Superbrands** priznanje



Časopis **Poslovni savjetnik** na tržištu postoji i redovno izlazi, svaki mjesec, već 12 godina tijekom kojih smo sazrijevali sa svojim čitateljima, pratili trendove i prilagođavali se zahtjevima tržišta. Zaštićeni brend Poslovnog savjetnika originalni je hrvatski proizvod nastao kao rezultat dugogodišnjeg rada i truda čitavog produkcijskog tima, dobitnik je brojnih nagrada za kvalitetu i kao takav prepoznat je i van granica Hrvatske.

**Poslovna ideja dolazi uz pravi savjet** – credo je Poslovnog savjetnika koji nas je doveo do pozicije lidera u poslovnom izdavaštvu i savjetovanju bilo da se radi o tematikama iz radnog prava, menadžmenta, poreza i sličnih tema koje poduzetnicima kompliciraju poslovanje.

Savjet se bazira na tradiciji i povjerenju, bez toga nema niti opstanka, niti stvaranja brenda. Upravo tu je naša najveća snaga-kupcima dati pravi savjet za uspješnije poslovanje-kroz tiskano izdanje, internetsko izdanje, multimedijalnu aplikaciju te kroz stručni porezni i pravni *call center* Poslovnog savjetnika.

**Poslovni savjetnik** stoji na usluzi svojim čitateljima i iznova im pruža dodatne vrijednosti – bilo da se radi o objavljivanju stručnih članaka kojima upozorava na izmjene zakona i propisa bilo da organizira najveće poslovno-edukativne konferencije na kojima posjetitelji uvijek dobi-ju i savjet više i priliku širenja svoje poslovne mreže.

Ne želimo biti lažno skromni, ali 12 godina neprekidnog izlaženja u turbulentnim tržišnim vremenima, dokaz je da samo najjači brendovi uvijek imaju svoje vjerne kupce, a brend nije nešto što se gradi preko noći, na njemu se treba raditi i ulagati i vrijeme i novac.

Hvala vam na povjerenju u ime cijelog tima naše medijske grupacije.

## 4. Rješavanje problema

**Tradicionalni način:** U tradicionalnoj korporativnoj kulturi članovima tima se uglavnom dostavljaju gotova rješenja. Te se odluke donose, odobravaju i predaju na izvršenje u sali za sastanke.

**Suradnički način:** U suradničkom okruženju članovi tima iznjedruju rješenja u 'oluju ideja', a *management* potiče takvu aktivnost. Suradnički vođe su svjesni snage grupnog pristupa rješavanju problema.

## 5. Dodjela sredstava

**Tradicionalni način:** Tradicionalni pristup dodjeljivanju sredstava je reaktivan. Sredstva se dodjeljuju samo kad *management* na vrhu smatra da je to neophodno, pri čemu se to pitanje često daje odboru na odobrenje. Taj proces zahtijeva vrijeme i izaziva stres time što prisiljava tim da se bavi pojedinim pitanjima i problemima, a da pritom ne raspolaže potrebnim sredstvima.

**Suradnički način:** Suradničko okruženje temelji se na povjerenju. Vođe timova omogućavaju svojim timovima da cvjetaju na taj način što im brzo dodjeljuju i sredstva i vrijeme. Time se omogućava brzi razvoj projekata, s obzirom da zaposlenici imaju pristup resursima korporacije (vrijeme, novac, materijal) koji su im potrebni za efikasno obavljanje njihovih radnih zadataka.

## 6. Pravila i odgovornosti

**Tradicionalni način:** Tradicionalna korporativna kultura oslanja se na pravila, regulativu i hijerarhiju koja prisiljava *managere* i voditelje timova da se prilagode birokraciji. To usporava kreativne procese i rezultira time da članovi tima rade u relativnoj izolaciji, s obzirom da se informacije i resursi dijele i dodjeljuju tek na temelju 'potreba'.

**Suradnički način:** U suradničkom okruženju timove se ohrabruje da rade zajedno. Informacije, resursi, znanje, vrijeme, napori i rezultati se međusobno dijele. To omogućava da se uloge i odgovornosti razvijaju i fluktuiraju, jer doprinose većoj dobrobiti cijele kompanije.

## 7. Rješavanje problema

**Tradicionalni način:** U tradicionalnoj kulturi pojedina pitanja se rješavaju pojedinačno, ne razmatrajući korijen uzroka problema. Na taj način *manageri* se tek bave gašenjem vatre, umjesto da institucionaliziraju korisne promjene koje bi mogle spriječiti ponovnu pojavu istih problema.

**Suradnički način:** Temelj suradničkog vođenja je povjerenje. S obzirom da je članovima timova data veća odgovornost za njihov vlastiti rad, voditelji su više uključeni u sami proces. To znači da kad se problemi pojave, oni se brzo rješavaju. Voditelji koji surađuju traže kori-

jen uzroka konflikta kad se on pojavi, te neodložno pronalaze rješenja kako bi se rad mogao dalje odvijati i napredovati.

## 8. Učinkovitost i povratna informacija

**Tradicionalni način:** Tradicionalna praksa korporacija uključuje godišnju ili polugodišnju procjenu rada pojedinca, na temelju politike korporacije. Ako je iza nekog zaposlenika odlična godina, ali u zadnjem mjesecu nije uspio na vrijeme završiti posao ili je projekt kojim je upravljao premašio dozvoljena sredstva, to bi moglo završiti negativnim izvješćem o njegovoj učinkovitosti. To negativno utječe na moral zaposlenika i povećava fluktuaciju radne snage, koja smatra ih se nepravedno ocjenjivalo, te oni mogu izgubiti motivaciju i potražiti zaposlenje negdje drugdje.

**Suradnički način:** Sama narav suradničkog okruženja znači da se i voditelji i članove tima podjednako cijeni te oni svakodnevno blisko međusobno surađuju. To pruža mogućnost neposrednog davanja povratne informacije, pohvale i konstruktivne kritike. Suradničko okruženje nudi mogućnost zajedničkog dijeljenja znanja te neprestanog educiranja svih članova tima. Suradnički vođe dijele svoje znanje i iskustvo na taj način da kontinuirano vode i usmjeravaju ostale članove tima.