

BOSSING NA HRVATSKI NAČIN - "ZATO JER SAM JA TAKO REKAO!"

Šefovska misija u stilu **Louisa XIV**: "Država – to sam ja!" izaziva podsmijeh i djeluje apsurdno u 21.stoljeću. Nažalost, još uvijek je jako prisutna i u domaćim i u stranim kompanijama u Hrvatskoj. *Bossing* je došao s predatorskim kapitalizmom i pretvorbom vlasništva. Zaposlenici se ucjenjuju s visokom kvotom nezaposlenosti i velikom ponudom nove i jeftinije radne snage na burzi rada.

Razlog tome je što u Hrvatskoj imamo razvijen sustav prisile (inspekcije rada, sudovi), a ne svijest o značaju zadovoljnog i učinkovitog zaposlenika. Izostanak nagrađivanja djelatnika prema učinku se argumentira teškim vremenima i štednjom. To je isto kao da kravi koja donosi najviše najkvalitetnijeg mlijeka i o kojoj ovisi preživljavanje tog seljaka smanjujete obroke sijena radi opće štednje na imanju.

Upravljanje ljudskim resursima kao strategija uspješnosti tvrtke

("Vidite u ljudima ono što mogu biti i oni će to i postati."
GOETHE)

Na sreću, poznajem i nekoliko malobrojnih, "zdravih" kompanija, koje su usmjerene na dugoročni uspjeh i koje su san svakog zaposlenika. Njih vode lideri kojima su zaposlenici zaista resurs, izvor novih ideja i različitih načina razmišljanja.

„Tko je kriv?“

Ovo sam pitanje čula redovito od jednog hrvatskog *managera*, člana Uprave, koji je za svaku pogrešku tražio krivca i prijetio raznim kaznama i otkazom. Pronašavši tu osobu, provodio je javni

linč. Logična reakcija zaposlenika je bila – što manje raditi da ne pogriješi i da ga ne prozivaju. Uništen čovjek na radu znači i uništenu obitelj, a uništena obitelj znači uništeno društvo i gospodarstvo.

Ulaganje u dodanu vrijednost zaposlenika

Dok naši „konkurenti“ u Njemačkoj, Austriji, Francuskoj, Mađarskoj, Poljskoj nastoje sa svojim cjeloživotnim obrazovanjem i dodatnim usavršavanjima žestoko konkurirati na globalnom tržištu, Hrvati „spavaju“. Postoji cijeli niz vještina koje se ne uče u školama i na fakultetima, a koje su „*must have*“ za uspješnog profesionalca. Većina svoju karijeru i razvoj potpuno prepuštaju volji, planovima i budžetu Uprava firmi, a sami će vrlo rijetko nešto poduzeti i uložiti u svoj osobni rast i konkurentnost na tržištu.

Paradoksalno je u Hrvatskoj da ima relativno puno radno sposobnih ljudi s visokom stručnom spremom, da je velik broj njih nezaposlen, te da je cjeloživotno obrazovanje upravo kod njih rudimentarno prisutno (samo 2%)?! Potpuna suprotnost su skandinavske zemlje s najvećom kvotom intelektualaca koji se dodatno obrazuju tijekom cijele karijere (32%) i koji su redovito na najvišim pozicijama u tvrtkama.



Zašto je to tako? U Hrvatskoj ne postoji sustav društvenih vrijednosti u smislu da je kontinuirano učenje poželjno. Naš sustav i naši *manageri* ne usmjeravaju, ne motiviraju i ne vode brigu o ljudskim potencijalima. Zato mladi ljudi odlaze, umjesto da je upravo njihovo znanje korektiv društvenih vrijednosti. Znanje je proizvodnja se premješta izvan Hrvatske.

Prilikom dogovaranja *in-door* treninga u raznim kompanijama, često primjećujem, u razgovoru s odgovornom osobom, da se dodatna školovanja provode bez sistema. To je skoro uvijek najskuplje školovanje i najmanje doprinosi razvoju djelatniku i uspješnosti firme. Osim toga, jedan dio takvih edukacija je neprimjenjiv u praksi. Svi sudjeluju u istim radionicama po principu „bratstva i jedinstva“, obrađuju iste teme, a teme se često zadaju stihijski i bez sistema. Važno je samo sudjelovati na takvim treninzima i dobiti potvrdu o sudjelovanju. Ja takve seminare nazivam „kozmetičkim“.

Glad za pohvalom

Positivne rezultate suradnika učiniti javnima. Pobudite ponos zaposlenika na postignuta dostignuća. Poznato je da se jedna pohvala ili osobno motivacijsko pismo dulje pamti od povišice. Jednako tako i osobna rođendanska i božićna čestitka ili pismo.

Motiviranje zaposlenika, transparentno ocjenjivanje i nagrađivanje rezultata su presudni u vođenju ljudi.

Zašto su naši radnici u Njemačkoj odlični i lojalni radnici? Jer imaju dobru organizaciju i šefa koji zna što radi i što radnik treba raditi. 50% problema u Hrvatskoj dolazi od loše organizacijske strukture i lošeg *managera*, a pravi vođe koji znaju „zapaliti“ suradnike su rijetkost.

Puno je lakše mijenjati tehnologiju nego ljude, a ljudi su oni koji pokreću poslovanje i rast, i o kojima ovisi (ne)uspjeh firme i gospodarstva.

Davorka Biondić Vince



Davorka Biondić Vince, sa 25 godina prakse na managerskim pozicijama u Kaufland i Spar.

In-door radionice:

- Poslovno pregovaranje
- Prodaja - Key account management
- Nabava - Trading, manageri asortimana

Informacije: 091 / 373 3073 ili www.poslovno-pregovaranje.com