



Budućnost upravljanja



budućnost je vodstva

Kako bi poduzetnik ostao konkurentan, pa i kako bi poduzeće uopće opstalo, potrebna je korjenita promjena načina upravljanja. Rukovoditelji ponovno moraju postati vođe, vođe koji se ne bave sitnicama, koji vjeruju i povjeravaju. Tvrtke moraju ulagati mnogo i brzo u nove vještine upravljanja i svoje ljude, posebice kako bi potaknule agilnost učenja.

U tom procesu vođe daju viziju, snagu i strategiju za stvaranje prilika uz hrabar i fleksibilan pristup. Upravljanje kadrovima proaktivan je sparing partner u poslovanju koji podržava taj proces s ciljem uvođenja i razvoja novih alata te izbacivanja starih.

Zaposlenici se moraju razvijati na način da preuzmu uzde svoje budućnosti, uz pomoć rukovodstva i kadrovske službe. Ključne su riječi transparentnost, otvorena komunikacija i suradnja.

Van Brakel je pisao o svojoj mediokraciji i „kulturi straha“ u mnogim organizacijama i odjelima u kojima se ništa ne događa, iz kojih ne dolaze nikakve nove inicijative ili ideje.

One su paralizirane zbog procedura ili svojih rukovoditelja, one vrste rukovoditelja koji stvaraju tišinu kad uđu u ured jer nitko nema hrabrosti da nešto kaže.

Kultura straha kao načelo vođenja

Rukovoditelji koji žele kontrolirati sve i ništa ne prepuštati svojim ljudima. Rukovoditelji čije se upravljanje zasniva na strahu. I koji su ponosni što su učinkovito strukturirali organizaciju i što se odjelom djelotvorno upravlja. I koji ponekad znaju reći da „svi koračaju u istom smjeru“. No posljedica takvog diktatorskog pristupa jest da svi koračaju prema prvom izlazu i gledaju kako da čim prije pobjegnu.

Nažalost, ovo nije pretjerivanje jer u mnogim organizacijama radi se o ružnoj stvarnosti.

Rukovoditelji ili vođe

Takvi rukovoditelji često sami sebe smatraju velikim vođama. Međutim, prema Ralphu Naberu, bit je vodstva stvarati nove vođe, a ne sljedbenike.

Vođe stvaraju nova gledišta. Vođe stvaraju prilike i jačaju kvalitete svojih ljudi. Vođe stvaraju pozitivnu atmosferu, dobre rezultate te

Živimo u VUCA svijetu, globalnom svijetu obilježenom nepostojanošću (*volatility*), neizvjesnošću (*uncertainty*), složennošću (*complexity*) i neodređenošću (*ambiguity*). Razvoj umjetne inteligencije i tehnoloških inovacija brži je nego ikad prije. Samo je mijena stalna, ali dinamika i smjerovi promjena nepredvidljivi su zbog niza varijabli koje na njih utječu, što dovodi do zabune između uzroka i posljedica.

zabavu i radost u radnom okruženju.

U organizacijama s diktatorskim rukovoditeljima i složenim procedurama zaposlenici se ne mogu pozitivno razvijati. Oni uče slijediti pravila, uče da njihove vlastite inicijative nisu poželjne, uče da se razmišljanje izvan uobičajenih okvira ne cijeni i uče da su pravila tvrtke svetinja.

Radi kao rob i drži jezik za zubima – to je pravilo.

Sve počinje još u školi

Nije iznenađujuće da stvari često tako funkcioniraju. Već u školi počinjemo učiti da moramo raditi što učitelj kaže. Učimo da postoji samo jedan prihvatljiv odgovor i da se nalazi u učiteljevoj „knjizi odgovora“. I da samo učitelj smije pogledati u tu knjigu.

U školi učimo da moramo koristiti alate za ono za što su napravljeni. Olovka je olovka i njome se može samo pisati i oštriti je samo s jedne strane. Spajalica se može koristiti samo za spajanje listova papira.

Tako stvaramo bezlične, osrednje sljedbenike naučene da ne razmišljaju proaktivno.

S druge strane, uvijek ima nekoliko „loših učenika“, koji su noćna mora svakog učitelja.

Upravo su to ljudi koji se ističu i koji uvijek rade stvari drukčije. Oni stalno traže nove mogućnosti i primjene za postojeće alate. Oni se sjete nečega što kasnije učimo na satovima kreativnosti: „Možete li smisliti 200 načina na koje možete upotrijebiti spajalicu?“ Oni eksperimentiraju da bi vidjeli što će se dogoditi ako ne slijede norme. Postavljaju nova pitanja i dolaze do novih odgovora.

Često ne završe školovanje jer se ne uklapaju u kreativne okvire nastavnika.

Mediokracija neće preživjeti

Ako ste rukovoditelj koji organizira svoju tvrtku ili odjel tako da prevladava kultura straha, to je vaša stvar. Ipak, morate shvatiti da nikad nećete ostvariti najviši cilj, nikad nećete biti inovativni. Nikad nećete dočekati da neograničeni potencijali vaših ljudi donesu probitak vašoj tvrtki.

Ako polazite od toga da vaši zaposlenici moraju slijediti pravila, ne poduzimati vlastite