

NOVO!

HBOR

DO POVOLJNIH SREDSTAVA HBOR-a PUTE M LEASING DRUŠTAVA

Za nabavu nove i rabljene opreme, strojeva, gospodarskih vozila i plovila

Leasing društva uključena u suradnju:

1. ERSTE&STEIERMARKISCHE S-LEASING d.o.o.
2. PBZ - LEASING d.o.o.
3. Raiffeisen Leasing d.o.o.
4. UniCredit Leasing Croatia d.o.o.

Za male i srednje poduzetnike, OPG-ove i ostale pravne i fizičke osobe koje samostalno obavljaju djelatnost

*Uvjete financiranja za primatelja leasinga definira leasing društvo

Za detaljnije informacije molimo obratite se jednom od navedenih leasing društava ili HBOR-u na telefon: 01 45 91 666 ili e-mailom: leasing@hbor.hr

HRVATSKA BANKA ZA OBNOVU I RAZVITAK

Strossmayerov trg 9, 10000 Zagreb | www.hbor.hr



Rezultati istraživanja u cjelini su pokazali da u hrvatskim poduzećima (ako prihvatimo uzorak kao reprezentativan), bez obzira na broj zaposlenih ili strukturu vlasništva, još uvijek prevladava potreba za druženjem na poslu i da prijateljstva nisu rijedak slučaj. Osjećaj da je pojedinac jači ako je u grupi, pogotovo u kvalitetnoj grupi, može pridonijeti boljoj motivaciji i, u konačnici, boljim poslovnim rezultatima.

Sudjelovanje onih kojima prijatelji ne trebaju niti u privatnom u životu, a mogu biti smetnja u poslovnom životu kreće se u rasponu 5-13%. Kada tako razmišljaju pojedinci unutar tima na vodoravnoj razini, znači kada ne trebaju ili ne pronalaze prijatelja/e unutar svoje razine zapošljavanja, utjecaj na ukupni uspjeh tima ne mora biti izrazito negativan. Vjerojatno može doći do nesuglasica ili manjih problema, no, u načelu, svaki tim može naći regulativne procedure koje i individualce mogu uklopiti u cjelinu. Veći je problem kada obilježja pojedinca alergičnog na pozitivne emocije i prijateljstvo prepoznamo među managerima, koji bi trebali voditi timove prema uspjehu. **Znamo li da se 75% odluka donosi emotivno, a svega 25% racionalno, odnosi među ljudi-**

ma mogu uvelike utjecati na kvalitetu odluka koje donose. Što je još važnije, mogu izrazito utjecati i na odnose među zaposlenicima u dugoročnom razdoblju. Znači, čak i u (nazovimo ih) mirnim situacijama odbojnost managera da ljudima pokaže svoju ljudsku stranu može dovesti do negativnih reakcija – na primjer, smanjene angažiranosti ili aktivne neangažiranosti – bez nekog racionalnog razloga. Jednostavno se negativne emocije mogu vratiti u smjeru odakle su i došle.

Pojedinci kao dio (uspješne) cjeline

Američka korporacija 3M svijetu managementa podarila je McKnightova pravila. Naime, tijekom 40-ih godina prošloga stoljeća tvrtku je vodio William McKnight (1887.-1978., američki manager koji je cijeli radni staž proveo u tvrtki 3M, vodeći tvrtku kao predsjednik uprave od 1949. do 1966. godine), utvrdivši pravila ponašanja djelatnika i managera, koja su zaposlene u 3M-u postavljala na vrh piramide vrijednosti tvrtke. McKnightova pravila glasila su: "Djelatnici 3M-a najveća su vrijednost tvrtke. Oni su osnovno sredstvo kojim 3M može dostići svoje zadaće i ciljeve. Management 3M-a stoga vjeruje da je esencijalno osigurati organizacijsku strukturu i radnu atmosferu koja:

1. Poštuje dignitet i vrijednost pojedinaca ohrabrujući njihovu najveću vrijednost ponašanja u poštenom, izazovnom, objektivnom i kooperativnom radnom okruženju. Redovita i otvorena komunikacija od i prema djelatnicima ima našu podršku. Šefovi i manageri odgovorni su za rezultate i razvoj djelatnika koje vode (koji su im određeni).

2. Ohrabruje inicijativu svakog djelatnika osiguravajući podjednako usmjerenje i slobodu radne kreativnosti. Preuzimanje rizika i inovativnost preduvjeti su rasta pa ih podjednako treba ohrabrivati u atmosferi integriteta i obostranog poštovanja.

3. Izaziva kapacitete pojedinaca kroz odgovarajuće pozicioniranje