

djelatnika, orijentaciju i razvoj. Odgovornost za razvoj dijele djelatnici, šefovi i manageri, kao i cijela tvrtka.

4. Osigurava podjednaku priliku za razvoj i nagradu za dobre rezultate rada. Kriteriji za vrednovanje rezultata rada objektivni su, zasnovani na zahtjevima obavljenog posla i nagrađeni odgovarajućim priznanjem i plaćom.

Uspješne tvrtke počivaju na partnerstvu i poslovnoj suradnji vlasnika i/ili managera sa zaposlenicima. Da bi surađivali moraju komunicirati. Moraju znati što očekuju jedni od drugih kao bi mogli ispuniti međusobna očekivanja. Da bi se ponašali kao suradnici koji zajedničkim radom uspijevaju na tržištu. Postoje manageri i zaposlenici koje to ne zanima. U sukobu su s onima drugima i jedino što žele jest da im ovi drugi daju više nego što su oni sami spremni dati. Ljudska je narav takva da će se pojedinci i grupe ponašati racionalno tek nakon što iscrpe sve druge mogućnosti. Upravo zato, tvrtke na tržištu trebaju ljude koji prihvaćaju činjenicu kako jedino dobri odnosi i dobra komunikacija među članovima grupe donose ideje, razvoj, pozitivne rezultate i dugoročan uspjeh.

Dobri manageri

Industrija koja stvara managere (obrazovne institucije, gospodarski subjekti, političke stranke itd.) deklarativno se zalaže za stvaranje "dobrih" managera, držeći da je management kao predmet koji se može studirati i naučiti poput svih drugih vještina. To je samo djelomično točno. Učenje managerskih vještina može vam pomoći da budete uspješni u poslu koji radite, ali kako onda brojni ljudi s osnovnom ili srednjom školom, bez ijedne minute obrazovanja u poslovnim školama, također "znaju" biti manageri? Činjenica je postoje manageri koji ne žele (ili se boje) voditi ili zaposliti ljude koji znaju više od njih, teže prihvaćaju tehnološke inovacije, imaju problema u komunikaciji i skloniji su tradicionalnom, tzv. gastarbajterskom načinu razmišljanja (svi oko mene su ljudi koji me ne prihvaćaju i zavidni su mi, pa ako puno i naporno radim, odričem se svega i štedim, uštedjet ću dovoljno da sagradim kuću, kupim auto i tako svima pokažem da vrijedim). Što je obrazovna razina viša (osobito ako govorimo o obrazovanju u poslovnim školama u kojima prevladava pozitivan pristup upravljanju ljudima), veća je

Kako možete prepoznati angažirane djelatnike?

Oni su graditelji. Žele znati što tvrtka očekuje od njih, kakva je njihova uloga te što se od njih očekuje, da bi očekivanja mogli ispuniti, pa i premašiti. Prirodno su znatiželjni, žele poznavati aktivnosti tvrtke i svoje mjestu u njoj. Žele dnevno iskoristiti svoja znanja i sposobnosti, rade strastveno, inovativni su i guraju naprijed svoju tvrtku. Da bi ostali angažirani, djelatnici moraju imati čvrst odnos i jasnu komunikaciju s managerom i kolegama. Trebaju managera koji će krčiti put pred njima, tako da se oni mogu koncentrirati na ono što rade najbolje, da bi uvijek napravili više. Manageri također moraju izazvati djelatnike u područjima u kojima su najbolji, te im pomoći da pridobiju znanja i vještine koje im trebaju da bi svoju predispoziciju pretvorili u snagu. No, ipak, stupanj angažiranosti djelatnika u većini tvrtki obuhvaćenim istraživanjima opada.

vjerojatnost da će takav manager znati da može očekivati dugoročno dobre rezultate samo ako ima dobar odnos s ljudima koje vodi. Dobro vođena organizacija može ostvariti većinu pojedinačnih i zajedničkih ciljeva pojedinaca u njoj. Loše vođena organizacija donijet će neuspjeh, razočaranje i bijes svima koji su nešto očekivali i željeli stvoriti. Naziv "mikro-manager" riječ je koja pomaže shvaćanju da svatko kreće od prvoga koraka – od upravljanja samim (ili samom) sobom. U svojem "mikrosvijetu" svatko je samom sebi manager i upravlja grupom koja ima jednoga člana. Puno dobrih ideja u industriji došlo je od djelatnika za strojem jer oni najbolje poznaju probleme koji se javljaju tijekom proizvodnje. Management, koji će im primjerom pokazati da se rad i ideje cijene, još će ih više potaknuti da rade uspješnije i efikasnije. Problem nastaje ako ne postoji povratna informacija ili ako se management ne obazire na njihove prijedloge.

Upravo stoga, stvaranje kvalitetnih odnosa, uključivo i prijateljstva na svim razinama, može biti korisno svakoj organizaciji u kojoj rade ljudi. Koji imaju glavu i ruke za rad, ali i srce, da se dobro osjećaju dok rade s drugim ljudima.

Besplatno za pretplatnike časopisa Poslovni savjetnik - KORIŠTENJE TELEFONSKE SAVJETNIČKE SLUŽBE!



Svakom pretplatniku časopisa Poslovni savjetnik na raspolaganju su naši pravni i porezni stručnjaci, kojima se putem telefona u posebno predviđeno vrijeme možete obratiti u vezi svojih dilema **iz područja prava, poreza i radnih odnosa, a vezano uz poslovanje trgovačkog društva/obrta**. Usluga naročito vrijedna i korisna svima vama koji želite unaprijediti svoje poslovanje i saznati brzu, točnu i primjenjivu informaciju iz navedenih područja. Više na stranici 45.

Pretplata na časopis Poslovni savjetnik je u tijeku, **svoju pretplatu možete obnoviti temeljem predračuna kojeg ste primili na vašu poštansku adresu**. Više informacija o pretplati i načinu korištenja call centra možete dobiti na broju telefona 01 49 21 742.