

PROMJENE – LJUDI SU UVIJEK NAJVAŽNIJI

Četvrta industrijska revolucija - To je bio naslov mojeg prethodnog članka u kojem sam naveo sažetak promjena u globalnom gospodarstvu i o novim karakteristikama koje treba imati vodstvo neke tvrtke ili države, a što je bila tema ovogodišnjeg sastanka u Davosu. U ovom ću članku biti malo detaljniji: *Što se mijenja? Kakve su posljedice? Kako na to reagiraju tvrtke i vodeći manageri? Kakva je uloga djelatnika?*

Što se danas mijenja? Evo nekoliko primjera:

Brzina i količina informacija: "...živimo u vremenu kad smo preplavljeni informacijama" (Daniel Levitin). Ono što je danas činjenica sutra može biti pogrešno, ono što je danas moguće sutra može biti prekasno. Nove tehnologije, proizvodi, teorije, pravila, mogućnosti i ograničenja izmjenjuju se velikom brzinom.

Pametna industrija: područje u kojemu su fleksibilnost i brzina razvoja najvažnije vrijednosti i značake novih proizvoda i proizvodne tehnologije.

Umreženost proizvodnje (Network-centric production): u kojoj su ljudi i strojevi za proizvodnju višestruko povezani.

Internet stvari: mnogo je novih mogućnosti za poduzetnike, tvrtke i potrošače na svim područjima jer je sve više pametnih proizvoda (pametni alati) koji su povezani s Internetom.

Disruptivne tehnologije: moguće su nove funkcije proizvoda, usluga i načini zarade; primjerice osiguranje "plati koliko vozиш", dronovi, 3D modeli za 3D printere itd.

Disruptivne inovacije: stvaraju nova tržišta i prilike; no također donose i probleme jer neke ih tvrtke neće preživjeti zato što se nisu na vrijeme prilagodile.

Socijalne inovacije: Način suradnje organizacija i ljudi rapidno se mijenja. Zaposlenici su sve više kapital tvrtke.

Promjene i transformacije

Sitskoorn (2016) kaže: 'Promjene će postojati dokle god će postojati ljudi i vrijeme. Promjene su temelj razvoja te dakle – u tom smislu – nužne da bi se ostvario razvoj. Ako se vi, bilo kao pojedinac ili kao tvrtka, ne promijenite u skladu s okolinom i u duhu vremena, to bi moglo dovesti do vrlo ružnih posljedica.'

Hipoteza Crvene kraljice kaže da "ako organizam želi preživjeti i reproducirati se u okružju koje se stalno mijenja, taj se organizam mora konstantno prilagođavati i razvijati" (prema **Lewis Carrollovoj** "Alisi u zemlji čudes"). Ili, kako je rekao **Herbert Spencer**: radi se o 'preživljavanju najjačih'.

Premda ovo zvuči vrlo razumno, iskustvo pokazuje da mi "masovno" zanemaruјemo ove mudrosti, bilo svjesno, bilo nesvesno. Te snosimo ozbiljne posljedice na raznim razinama. Primjerice:

- **Tvrtke** kao Kodak, Nokia, Blackberry itd bankrotirale su jer su se prekasno počele prilagođavati razvoju tehnologije ili tržišta.

- **Pojedinci** koji se ne hvataju u koštač s promjenama; kojima današnja preplayljenost informacijama predstavlja problem; koji ne mogu podnijeti da 24 h dnevno 7 dana u tjednu budu na raspolaganju; te upravo zbog toga više nisu u stanju donositi odluke;

što povećava fizičke tegobe kao što su stres, visoki tlak, premorenost, srčane probleme i ovisnosti.

Dinamičko znanje zamjenjuje statičko znanje

Statičko znanje znači da ste stekli stručno znanje i da s tim znanjem možete godinama raditi, katkad i do mirovine. Današnje su promjene tako brojne i tako brze da, ako želite opstati, morate steći dinamičko znanje.

Dinamičko znanje znači učinkovito rabiti mozak te ga redovito hraniti novim informacijama, novim znanjima i to prije svega fleksibilno i kreativno.

Radi i učenje su – u uspješnim tvrtkama – isprepleteni s inovacijama i snalaženjem.

Danas je tvrtki nemoguće opstati ako ovisi o "mozgu" samo jednog čovjeka/zene.

Zajedno s drugim promjenama i razvojem društva, tvrtke sve više postaju sustavi u kojima je čovjek u središtu i u kojima su nužni svi "mozgovi" jer je timski rad odlučujući faktor za uspjeh.

Slične su posljedice i za vaš osobni život.

Želite li početi ili nastaviti ugodno živjeti u ovom uzbudljivom dinamičkom svijetu, morate održati korak s novim informacijama i stalno razvijati nove vještine. Samo ćete se tako i dalje razvijati, što znači da ćete moći smisljati

ili raditi nove aktivnosti koje, pak, jednako tako utječu na kvalitetu vašeg života.

Vodeći se manageri moraju mijenjati

Kao vodeći manager morate se promjeniti:

- ako se stalno žalite na druge;
- ako mislite da nitko nije dovoljno dobar, osim vas;
- ako vam je prva pomisao kako se *oni* moraju promjeniti;
- ako mislite da su vaše ideje najbolje jer ne dijelite informacije s drugima u timu;
- ako mislite da najviše radite u timu jer ne znate što drugi rade;
- ako mislite da ste najpametniji u timu jer ne znate što drugi misle.

Mijenja se organizacijska kultura

Sve više tvrtki shvaća ove vanjske promjene i traži načine da unutar tvrtke prilagodi svoju organizacijsku kulturu/ozračje.

Još je važnije da su sve brojniji vodeći manageri i upravni odbori koji su svjesni toga da se više ne radi o "mijenjaju ljudi već o mijenjaju sebe".

Sve je veći broj vodećih managera koji se dodatno obučavaju i angažiraju osobnog trenera jer su prevladali mrtvu točku: "potreba da ispraviš druge i tebe može oslijepiti".

Ovi manageri shvaćaju da mnogi zaposlenici nisu angažirani na poslu i da valja nešto poduzeti.

Gallupova studija "Stanje globalnog radnog mjesta" provedena u 142 države pokazuje da diljem svijeta 63% (900 milij-

