

► Ijudi nego naročito stvaranje i ponuda uvjeta u kojima žele raditi, stvaranje okruženja u kojem mogu ostvariti pun potencijal. Ako vaši ljudi ostvaruju svoj pun potencijal, vaša će tvrtka sigurno imati koristi. Ne pričamo o malim, odabranim skupinama zaposlenika; pričamo o svim zaposlenicima u tvrtki. Ključno je prijeći s ekskluzivne na inkluzivnu politiku upravljanja ljudskim resursima koja u suštini kaže da svaki zaposlenik predstavlja vrijednost i potencijal za tvrtku. Treba izgraditi otvorenu kulturu tvrtke s otvorenom komunikacijom koja potiče timski rad i suradnju između odjela. Za neke predsjednike uprave i voditelje upravljanja ljudskim resursima to zahtjeva potpuni preokret u načinu razmišljanja. Nije lako, ali zasigurno je neophodno napraviti tu mentalnu i kulturnu promjenu i investiciju.

### Tri vrste vještina: znanja, prenosive vještine i vještine samoupravljanja

Ne tako davno, znanja – ono što znate – su bila najvažnije vještine na radnom mjestu. Ljudi bi sa znanjem proveli godine usavršavajući se unutar neke struke i zatim sagradili karijeru oko toga. Međutim, to se brzo mijenja, u promjenjivom svijetu u kojem su informacije roba prenosive vještine (ono što možete učiniti) brzo postaju najvažnijima. Za organizacije to ima drastičan učinak po zapošljavanje i važnost razvoja radne snage.

**Tri vrste vještina**  
U svjetu ne postoji manjak vještina, a Sidney Fine kaže da se one mogu podjeliti u tri glavne kategorije:

- **znanja:** „ono što znate“ i što vas čini stručnjakom u vašem području
- **vještine samoupravljanja:** vještine koje se odnose na to „kako radite svoj posao“. Na primjer, vremensko planiranje klasična je vještina samoupravljanja. Vještine samoupravljanja oduvijek su bile važne, još su uvjek važne i ostat će važne neovisno o uvjetima na tržištu.

- **prenosive vještine:** ove se vještine svode na „ono što možete učiniti i primijeniti na gotovo svakom zadatku koji obavljate“. Na primjer, vaša je sposobnost učenja prenosiva vještina. Vještine upravljanja su prenosive vještine. Sposobnost strateškog razmišljanja je prenosiva vještina.

### Zašto su prenosive vještine postale važnije znanja

Ne tako davno, svijet se nije mijenjao tako brzo i bilo je teško doći do informacija (zamislite koliko je prije interneta, primjerice, bilo teško naučiti novi način rada u Excelu, a danas samo pretražite Google). Zbog toga su organizacije trebale ljudi koji su visoko osposobljeni za određen predmet i osoba je mogla izgraditi karijeru oko toga.

To se danas promjenilo. S toliko lako dostupnih informacija koje se uvijek mijenjaju, stručnost u određenom predmetu nije toliko važna. Važno je koliko brzo osoba može učiti i može li koristiti nove informacije na najbolji mogući način (dvije prenosive vještine).

### Što to znači za organizacije po pitanju zapošljavanja i razvijanja talenata

Ta promjena utječe na način na koji organizacije trebaju pristupiti novačenju i razvijanju talenata. Točnije, prilikom zapošljavanja, stručnost je manje bitna od temeljnih mogućnosti. I... trebate se posvetiti privikavanju ljudi na poslovno okruženje koje se stalno mijenja.

Danas su važnije prenosive vještine nego 10 godina iskustva u određenom području. Je li se ta osoba prilagodila promjenama u svom polju? Jesu li samo izvršitelji ili strateški gledaju na svoj posao? Jesu li kreativni? Preuzimaju li odgovornost za svoje postupke? Također, neprestano razvijanje radne snage važnije je nego ikad.

Ključ je u naglašavanju važnosti učenja i stalnom pružanju prilika za učenje.

Zaključak je da su, uz nekoliko iznimki, dani visoko specijaliziranih radnika odbrojeni. Sad je važnije pronaći radnika koji se može prilagoditi novim uvjetima na tržištu i koji zna kojim važnim zadacima treba dati prednost.

Organizacije koje novače i razvijaju te značajne umove s vremenom će postati najuspješnije.



**poslovni®  
savjetnik.com**  
CENTRALNI POSLOVNI PORTAL

[www.poslovni-savjetnik.com](http://www.poslovni-savjetnik.com)

### Lajkaj Poslovni savjetnik na Facebooku i:

- saznajte najnovije informacije iz svijeta biznisa
- komentirajte
- družite se s drugim poslovnjacima
- osvajajte vrijedne nagrade
- čitajte poslovne savjete naj hrvatskih stručnjaka



### Istraživanje tvrtke Gallup

Gallup (rujan 2016.) je istražio 22 organizacije i skupine s ukupno 1,2 milijuna zaposlenika. Organizacije i skupine usredotočene na jačanje i razvoj talenata zaposlenika vidljivo su bolje radile od organizacija i skupina koje se nisu usredotočile na razvoj talenata. Najvažniji rezultati pokazali su da se u organizacijama i skupinama usredotočenim na jačanje i razvoj talenata zaposlenika dobit povećala za 14 do 29%, uključenost zaposlenika povećala se za 9 do 15%, znatno se smanjio broj ljudi koji su napustili tvrtke, a i sigurnosni incidenti smanjili su se za 22 do 59%. ■

### Zaključci:

• Usredotočite se na ono pozitivno i na poboljšavanje talenata umjesto da radite na slabostima.

- Usredotočite se na razvijanje svačijih talenata umjesto samo na neke visoke potencijale.
- Usredotočite svoju kulturu na otvorenu komunikaciju, osobnu pouzdanost i odgovornost, a ne na „kontrolu“.

Time nećete dobiti samo sretnije i uključenije radnike nego i bolje rezultate u radu tvrtke.

Prijevod by Simonim prijevodi