

DUH KAO TEMELJNA OSNOVA VOĐENJA



Prof.dr.sc Davor Perkov
Perkov savjetovanje d.o.o.

objavljeno u magazinu *Ja trgovac*,
18.4.2014 www.jatrgovac.hr



Dok menadžeri rukovode ljudima, vođe djeluju na mnogo apstraktnijoj razini ljudske energije, srca i duha, baveći se priznavanjem i prihvaćanjem onog što ljudi pridonose



Nedavno je u Zagrebu sjajni seminar o vođenju bez titula održao proslavljeni guru menadžmenta Robin Sharma. Kako sam na tom skupu imao jedinstvenu prigodu nastupiti kao predavač pred nekoliko stotina ljudi iz desetak zemalja regije, odlučio sam napisati nekoliko riječi na intrigantnu temu duhovnog pristupa u području vođenja organizacije. Kada koristim atribut duhovnosti, mislim pritom na tri odlike

vođe u kontekstu dharmičkog menadžmenta: 1. činidba ispravnih stvari, 2. iskrenost (istinitost) u komunikaciji i 3. vjerodostojnost (ponašanje sukladno onome što se zagovara).

SLOBODA I POJEDINAC

Kao vođe moramo činiti ispravno, govoriti iskreno i ponašati se kao uzori suradnicima. Došlo je i tek dolazi vrijeme onih menadžera koji utjelovljuju kvalitetu i karakter, koji žive prema određenim vrijednostima, koji su iscjelitelji i ujedinitelji, koji stvaraju nove lidere, donose zdravu klimu, kulturu, jedinstvo, nadu ljudima i nove poslove organizaciji. Timovi postaju veliki tek kada su svi u njima, vođe i članovi, podjednako slobodni da dadu sve od sebe i da svaki pojedinac ili pojedinica rade apsolutno najbolje što mogu otkrivajući tako svoju veličinu, važnost i snagu. Tako će vođa najprije osvojiti srce zaposlenika, a tek onda njihov um. Ako imamo zaposlenike koji su samopouzdana, optimistični, psihološki otporni i gaje nadu u bolju sadašnjost i budućnost, onda raspoložemo većim organizacijskim psihološkim kapitalom. To znači da će naši zaposlenici i menadžeri učinkovitije obavljati posao, optimističnije gledati u budućnost, sposobnije planirati i pronalaziti poslovne alternative za ostvarenje ciljeva te biti otporniji prema izazovima turbulentnih promjena u okolini.

Oblici kapitala (Luthans i sur., 2004.)			
Tradicionalni ekonomski kapital	Ljudski kapital	Socijalni kapital	Pozitivni psihološki kapital
Što imamo?	Što znamo?	Koga poznajemo?	Tko smo?
<ul style="list-style-type: none"> - Financijski resursi - Materijalna dobra (nekretnine, strojevi, oprema, tehnologija i sl.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Iskustvo - Obrazovanje - Vještine - Znanje - Ideje 	<ul style="list-style-type: none"> - Odnosi - Mreža kontakata - Prijatelji 	<ul style="list-style-type: none"> - Samopouzdanje - Nada - Optimizam - Psihološka otpornost

Lako je stoga dokučiti da je temeljna osnova vođenja – duhovna! Naime, za razliku od upravljanja poslovnim procesima, vođenje je usredotočeno na viziju, poštenje, integritet, kulturu i zajedničke vrednote. Dok menadžeri rukovode ljudima, vođe djeluju na mnogo apstraktnijoj razini ljudske energije, srca i duha, baveći se priznavanjem i prihvaćanjem onog što ljudi pridonose. Pozitivni psihološki kapital je poput ekonomskog, ljudskog (intelektualnog) i socijalnog kapitala, jedan od oblika i izvora održive konkurentske prednosti.

ODNOS PREMA ZAPOSLENICIMA

Ipak, istraživanje portala MojPosao.net pokazuje da je u Hrvatskoj 69 posto zaposlenika nezadovoljno odnosom sa svojim neposredno nadređenim! To je i uvjerljivo najvažniji razlog odlaska ljudi iz poslovnih organizacija.

U Hrvatskoj 69% zaposlenika nije zadovoljno odnosom sa svojim neposredno nadređenim

Čak 88 posto zaposlenih napušta kompaniju iz razloga povezanih s poslom, kulturom u poduzeću, menadžerom i radnim okruženjem, a samo 12 posto zaposlenih odlazi zbog kompenzacija. Znači, da je u većini slučajeva tvrdnja kako su “zaposlenici resurs br. 1” samo isprazna floskula na korporativnoj web stranici ili brošuri.

Ako želimo biti stvarni lideri, moramo doista prilagođavati svoj stil vođenja, razmišljati o dobroj suradnji s članovima svojeg tima i voditi računa o njihovim sposobnostima. Nemojmo očekivati da se oni uvijek prilagođavaju nama! Kako bi u novoj ekonomiji učinkovito odgovorili na poslovne izazove, stvarna preobrazba načina razmišljanja i ponašanja mnogih naših gospodarskih lidera je – imperativ! Mnogima od njih je kriza i recesija tek alibi za korištenje autoritarnog pristupa vođenju što je u većini slučajeva pogrešno, neopravdano i dugoročno štetno.

Relativno malobrojni pozitivni primjeri najomiljenijih hrvatskih poslodavaca pokazuju da se i kod nas može uspješno natjecati duhovnim vođenjem te istinskom brigom za zaposlenike, a ne strahovladom i jednoumljem.

Kompanije kakve su Ericsson Nikola Tesla, Orbico, Konzum, Atlantic Grupa, Končar ili Valamar su, prema rezultatima, čini se pronašle sjajnu ravnotežu između interesa zaposlenika, kupaca i organizacije. Njihovi čelnici mudro čine prave stvari, iskreni su u komunikaciji i vjerodostojni u primjeni proklamiranih vrijednosnih načela. Obiteljski dan zaposlenika, mogućnost dovođenja djece na radno mjesto u posebnim okolnostima, interne akademije za edukaciju zaposlenika, društvena odgovornost, fleksibilno radno vrijeme, ambulanta u tvorničkom krugu te skromnost vođe i zajedništvo, tek su neki pojavni oblici buđenja duhovnosti u poslovanju domaćih organizacija.

TIMSKI RAD

Odlike lidera spomenutih primjernih organizacija su:

1. Vjeruju u sebe i istinski su vizionari,
2. Preuzimaju odgovornost i prepoznaju se kao zagovornici promjena u organizaciji,
3. Vjeruju u ljude i s njima komuniciraju s iskrenim zanimanjem i empatijom
4. Usredotočeni su na vrijednosti i ciljeve,
5. Cjeloživotni su učenici.

Vođe moraju mijenjati sebe i načine motiviranja svojih zaposlenika

Zato: budimo drukčiji! Upravljammo zadovoljstvom zaposlenika kako bi nadišli razinu njihovih očekivanja i tako se diferencirali od konkurencije. Shvatimo da ljudi neće promijeniti svoje ponašanje ako to ne žele.

Jedino možemo mijenjati sebe i načine motiviranja svojih zaposlenika. Ako gajimo nadu te vjerujemo u boljitak i perspektivu, promjene prihvaćamo objeručke.

Često je sigurnije tragati za novim i neizvjesnim rješenjima nego ustrajati na prividnoj sigurnosti postojećeg stanja. Čitava poslovna djelatnost se može svesti na tri riječi: ljudi, proizvodi i profiti. No, ako nemamo dobru ekipu, ovo drugo neće puno pomoći.