



# Kako uspjeti u novoj ekonomiji snaga?



John Lodder  
M.A., MSc

Kad su Dalai Lamu pitali što ga najviše čudi kod čovječanstva, odgovorio je da je to čovjek. Zato što žrtvuje svoje zdravlje kako bi zaradio novac, a onda žrtvuje novac kako bi povratio zdravlje. Zatim, toliko je zabrinut oko svoje budućnosti, da ne uživa u sadašnjosti. Na taj način ne živi niti u sadašnjosti, niti u budućnosti; živi kao da nikada neće umrijeti, a umre bez da je stvarno živio.

Ovaj citat lijepo dočarava sadašnje vrijeme. Mi u svakom slučaju živimo u ekonomski teškim vremenima – to je nesporno. Neke zemlje pate, dok drugima ide dobro. Nekim tvrtkama ide loše, dok druge pak ostvaruju profit. Neki ljudi žive od nižih ili niskih prihoda, a nekima ide bolje. Koji se političar ili manager ne žali da su ovo teška vremena za državu, odnosno tvrtku i reagira rezanjem troškova, poduzimanjem mjera za smanjenjem radnih mjesta i tako dalje?

## Što zapravo nedostaje?

Nedostaje pravo vodstvo! Mnogi lideri nemaju viziju koja bi nudila perspektivu, nešto što bi motiviralo ljude da daju 100% ili čak više od sebe, za bolju budućnost svoje

zemlje ili tvrtke. Kad pitam, zašto tako malo ljudi preuzme inicijativu, zašto ne slijede bolje primjere kako bi utvrdili što drugi rade bolje i iz toga nešto naučili, zašto se u mnogo slučajeva ne razmišlja o vlastitim snagama na kojima se može dalje graditi, znate li koji je uobičajeni odgovor na takva pitanja? „Dobrodošli u Hrvatsku“ ili „To je Hrvatska“. Nije nemoguće promijeniti situaciju u kojoj nismo zadovoljni i svakako vjerujem da ima mjesta za napredak. Naravno, ne može se u nekoliko tjedana poboljšati stanje koje je nastalo tijekom nekoliko godina. Potrebni su strpljenje i vjera, a ako se uključi mnogo predanih ljudi, doći će do poboljšanja. Alternativa, pasivno čekanje, neće nikako donijeti nikakvo poboljšanje. Ako pogledam uspješne vlade, uspješne uprave i timove managera, vidim da takvi lideri rade ono što bi trebali raditi, stvaraju dobre timove. Takvi lideri su prepoznali da ništa ne mogu napraviti sami, shvatili su da trebaju ljude s ambicijama, znanjem i stručnošću, te da ti ljudski resursi postoje kako bi bili iskorišteni. Na kraju krajeva, oni su zato i plaćeni, da misle, da budu kreativni, da budu proaktivni i da djeluju.

## Što je važno u stvaranju timova?

Timovi, timski rad i stvaranje timova u današnje vrijeme su važne teme u tvrtkama svih veličina. Radimo u timovima kako bismo u određenoj situaciji okupili najbolje ljude i resurse. S obzirom da svatko donosi sa sobom različit skup vještina, osobnost i motivaciju, to je uvijek dinamično okruženje. Uzbudljivo je kada je zajedno na zadatku ili projektu prisutno mnoštvo različitih umova i različitih emocija. Zahvaljujući bogatoj raznolikosti prisutnoj u našem društvu, znamo da osobne preferencije, načini razmišljanja, društvena interakcija, sustav uvjerenja i vrijednosti imaju utjecaja na međusobne odnose. Vrijednosti poput povjerenja, poštovanja i uvažavanja razlika još su uvijek tražene, pa čak i više u virtualnom okruženju. Nadalje, važno je shvatiti da ispravan način ili jedini način ne određuje više pojedinac ili jedna grupa.

## Što je važno kod suradnje?

Suradnja se odnosi na situaciju u kojoj ljudi rade zajedno kako bi svojim raznolikim doprinosima stvorili nešto. Potreba za produktivnom suradnjom, u našoj globalnoj ekonomiji znanja, u kojoj su virtualni timovi raspršeni diljem svijeta i predstavljaju različite kulture, sve je češće tema od ekonomskog interesa. Povezivanje svih sudionika (djelatnika, klijenata, kupaca i dobavljača) je trend kojeg u današnje vrijeme doživljavamo kao veliki razvoj. Suradnja, zajednički rad i umrežavanje sve su češće temeljni elementi za uspjeh organizacije. Imamo tehnologije pomoću kojih pristupamo većoj količini informacija, stvaramo vlastiti sadržaj na blogovima i doprinosimo tuđim blogovima, web stranicama itd. Takav način rada u kibernetičkom prostoru nije vezan za nikakvu lokaciju. Možemo sjediti u istoj sobi ili negdje u svijetu, u drugoj vremenskoj zoni. Do učinkovitosti i rezultata dolazi se kad ljudi imaju jasne ciljeve, jasne uloge, jasno vodstvo i jasno definirane odgovornosti. Moramo ostati otvoreni i fleksibilni kad se radi o nepoznatim i nepredvidivim ishodima, ali i vjerovati da činimo sve što možemo, koristeći sva raspoloživa sredstva, radeći zajedno na ostvarenju zajedničkog cilja. Srećom, u Hrvatskoj ima lidera koji to utjelovljuju i koji pokušavaju uspostaviti takvu kulturu u svojoj tvrtki. Ali za tango je potrebno dvoje, pa tako lider ovisi o svojim djelatnicima. Oni se moraju pronaći i izgraditi otvoren odnos pun povjerenja. Kad bismo pokušali gledati rezultate iz druge, pozitivnije perspektive, puno bismo dobili, i to ne samo tračke nade, nego bi se otvorile prilike za ljude, organizacije i izvršne direktore, čija je vizija graditi sa svojim djelatnicima i koji žele početi razvijati timski duh u svojim organizacijama, kako bi se suočili s izazovom i postali jaki igrači na kompetitivnom tržištu Europske Unije. Srećom, ima tvrtki i uprava koje su spremne ili koje se još uvijek pripremaju. Bit će tu razlika, s obzirom na hrvatski način upravljanja tvrtkama, organizaciju dnevnog