

# TRENDOVI U VODSTVU

*'Došao je kraj jedne epohe za Hrvatsku, jer se voljena tvornica olovaka zatvara: TOZ Penkala ide u stečaj.'*  
(napisao Vedran Pavlić, 18. kolovoza 2015., Lupiga.com).

Kada sam pročitao ovaj tužan članak zapitao sam se zbog čega je TOZ Penkala otišla u stečaj. Naravno, uvijek se radi o neučinkovitom managementu! Je li uprava propustila razvitke na svojem tržištu? Je li problem bio u gospodarskom i/ili marketinškom upravljanju?

Ne znam, ali navelo me da napišem kolumnu o trendovima koje ni jedan manager ne smije ignorirati.



John  
Lodder

Svjedočimo tome da se *managersko* zvanje brzo mijenja.

*Koji su to trendovi koje vođe moraju uočiti i na koje moraju reagirati?*

*Kako najbolje pristupiti tim trendovima? Što to znači za upravu?*

*Strategija, poslovno planiranje, inovacija, upravljanje promjenama i plan organizacije se mijenjaju. Te dinamike se brzo odvijaju u svim organizacijama i sektorima.*

## Vidimo tri glavna trenda

**1. Promjene se događaju sve brže;** strategija i planiranje zastare prije nego se plan finalizira i prenese.

**2. Nepredvidivost raste;** mnogi traženi i solidni proizvodi i usluge natječu se s pametnim aplikacijama

i *start-upovima*. Mnogi sektori i organizacije su zbunjeni zbog ometajućih inovacija.

**3. Sve složenije mreže;** jače mreže unutar i među organizacijama sa sve dužim ovisnim lancima osjetljive su na smetnje.

Negdje u lancu će uvijek nešto poći ukrivo.

Nepredviđeni faktori povećavaju rizik i zahtijevaju temeljito upravljanje rizikom.

Ti razvoji imaju jak učinak na vodstvo.

Postaje sve važnije da se stvori organizacija gdje se odgovornost prenosi na najnižu razinu realizacije, kako bi se ljudima olakšalo da djeluju čim nešto pođe ukrivo.

Organizacije moraju biti sve fleksibilnije kako bi reagirale i djelovale brzo na vanjske promjene. Najbolji način organizacije bit će unutarnja mreža fleksibilnih jedinica koje klijentima mogu biti na usluzi u promjenjivim razmještajima.

U tim organizacijama 'upravljanje odgovornošću' postaje 'novo umijeće'. Vrhovna uprava mora prenijeti odgovornosti, znanja i proračune što niže moguće.

Glavna su pitanja jesu li vrhovne uprave u organizacijama, uključujući njihove odbore, svjesne tih razvoja u tijeku, te potreba za promjenama i znaju li to primijeniti?

## Pristup

Što ti trendovi i razvoji zahtijevaju od vodstva?

Zapravo znamo dovoljno da bismo to riješili, i u teoriji i iz mnogih dobrih iskustava. Većina dinamičnih sektora naših ekonomija pokazuju dovoljno primjera.

• *Moderne organizacije imaju drugi pogled na planiranje i modele planiranja poslovanja kao između ostalog plan organizacije, poslovni predmet, model za stjecanje profita, poslovni model, poslovni plan. Fleksibilnost je sve: ograničite svoje planove na neke direktive*

i gledajte na svaki plan kao na 'B verziju' koja se poboljšava tijekom procesa. 'Mudrost je u činjenju!' Upravljajte procesom ne sadržajem.

• *Strategija, misija, vizija i suštinske vrijednosti postaju sažetije i u fokusu. Cilj ili princip mora biti kratak i jednostavan! Što vrijede duge detaljne priče i planovi na debelom papiru?*

## Na primjer:

- ✓ *SouthWest: 'We are just doing things' (Samo činimo stvari).*
- ✓ *Jumbo: 'More than 100% customer satisfaction is what we go for!' (Više od 100% zadovoljstva klijenata je ono na što ciljamo!)*
- ✓ *Springest: 'We want to be the Amazon of learning' (Želimo biti Amazona učenja).*
- ✓ *VDL: 'Power through cooperation' (Snaga kroz suradnju).*
- ✓ *Nike: 'Just do it' (Samo učini to).*