

UPRAVLJAČKA ZNANJA SU JEDINO RJEŠENJE ZA SADAŠNJU KRIZU



Milan Grković

Sadašnja kriza s brojnim negativnim posljedicama predugo traje i potrebno je žurno rješenje za njeno prevladavanje. Imamo li rješenje? Da, ova krize se može ukloniti, a sljedeće krize spriječiti jedino pomoću odgovarajućih upravljačkih znanja, vještina i ponašanja.

U širem smislu **upravljačka znanja** podrazumijevaju **znanja, vještine i ponašanja** iz područja funkcija upravljanja (planiranje, organiziranje, vođenje, upravljanje ljudskim resursima, kontrola i unapređenje). Znanje znači imati informacije kako činiti, vještina znači biti sposoban da se učini, a ponašanje znači primjenjivati u praksi i stvarati dodatnu vrijednost.

Upravljačka znanja su sposobnosti učinkovite provedbe funkcija managementa u upravljanju svim oblicima zajedništva (grupe, organizacije i zajednice) kao i osobne i profesionalne karijere, a **sastoje se od:**

1. planiranje,
2. organiziranje,
3. vođenje,
4. upravljanja ljudskim resursima,
5. kontrola,
6. unapređenje.



Upravljačka znanja su bila nedostatna da spriječe sadašnju krizu koja je uzrokovana globalnim promjenama u svim segmentima rada i života. Većini pojedinaca nije ni poznat pojam upravljačkih znanja. Premala ili nikakva osviještenost o primarnoj važnosti sustavnih upravljačkih znanja u osobnoj i profesionalnoj karijeri i upravljanju oblicima zajedništva. Upravljačko znanje nije značajno pozicionirano u teoriji, a posebno u praksi većine managera koji su donositelji odluka. Mali broj pojedinaca radi kontinuirano i sustavno na usvajanju nedostajućih upravljačkih znanja. Osim studija ekonomije, nitko u sustavu obrazovanja ne uči pojedince za upravljačka znanja (medicina, strojarstvo, kemijska tehnologija, pravo, farmacija, šumarstvo, filozofija, ...) što dovodi do brojnih negativnih stanja.

Primjeri

1. Rukovoditelj prestižne klinike ne mora biti liječnik.

2. Predsjednik uprave najveće svjetske tvornice informatičkih komponenata ne mora bi vrhunski informatičar.

3. Rukovoditelj najveće svjetske tvrtke za proizvodnju hrane ne mora biti agronom.

4. Ravnatelj svjetski renomiranog kazališta ne mora biti najgrađivaniji glumac.

5. Predsjednik Međunarodnog olimpijskog komiteta ne mora biti osoba koja je bila slavni sportaš.

Razlikujemo upravljačka znanja od **tehnoloških znanja pojedine profesije** (liječnik, informatičar, agronom, glumac, sportaš, ...). Tehnološka znanja nitko nema ista, ona su različita od pojedinca do pojedinca – bez obzira za zajedničko okruženje, pripadnost, stručnost, ...

Da bi bili uspješni, pojedinci navedenih i navedenih profesija moraju imati ista upravljačka znanja. Ključni element kako biti uspješan je u **posjedovanju potrebnih upravljačkih znanja**.

Neosposobljenost pojedinaca za upravljačka znanja

Pojedinci završavaju školovanje najčešće bez ikakvih teoretskih, a pogotovo praktičkih upravljačkih znanja. Sadašnji nastavni planovi su neodgovarajući i neprimjereni dinamici razvoja tehnologije i svakodnevnim promjenama u okruženju koja se same nameću i ne mogu se odgađati. Apsurd je i paradoks da sadašnji studenti završavaju fakultete bez ijedne sustavno učene meke vještine (soft skill) koje su neizostavna potpora upravljačkim znanjima. Posebno je zastrašujuće što se ne uče **sljedeće ključne meke vještine:**

1. upravljanje promjenama,
2. sustavno rješavanje problema,
3. upravljanje vremenom,
4. učinkoviti sastanci,
5. umrežavanje,
6. učinkovito zagovaranje,
7. učiti kako učiti,
8. kreativno pisanje.

Bez gore navedenih mekih vještina nemoguće je učinkovito upravljati bilo kojim oblikom zajedništva (grupe, organizacije i zajednice), kao i uspješnom osobnom/profesionalnom karijerom.

Neosposobljenost organizacija za upravljačka znanja

U većini organizacija nema sustavnog pristupa stjecanju znanja – posebno upravljačkih znanja. Velikoj većini organizacija koncept "učeća organizacije" je nepoznat. Jedini način za učenje upravljačkih znanja nije kroz sustav obrazovanja, nego na **kaotič-**

S vrhunskim upravljačkim znanjem "ne mora" se gotovo ništa znati od tehnološkog znanja. Ovo je samo pojednostavljenje da se jače naglasi što znači biti svjestan važnosti strukturiranih upravljačkih znanja, vještina i ponašanja.

nom tržištu neformalnih edukacija koje se tek formira kroz aktivnosti izvaninstitucionalnih tvrtki, institucija i pojedinaca u obliku mnogobrojnih nesustavnih radionica, seminara i predavanja. Većina takvih znanja se dominantno temelji na **savjetima i slučajevima** koji su iz nekog drugog vremena, s parcijalno prikazanim elementima i temeljeni na tehnologijama koje su prevaziđene. Manageri 21. stoljeća ne mogu se učiti na temeljima prakse i managementa iz perioda prije tridesetak i više godina.

Model univerzalne izvrsnosti – MUI © 2007 kao osnovno polazište u svom djelovanju ima prioritet na stjecanju upravljačkih znanja, što je iskorak u odnosu na sadašnju praksu na tržištu edukacija. To za posljedicu ima potrebu učenja upravljačkih znanja ne smo top managementa, nego svih sudionika koji su u bilo kojoj interakciji s drugima i koji upravljaju resursima bez obzira na kojoj se poziciji nalaze.

Fokus djelovanja

- Cjelovito učenje s fokusom na upravljačka znanja je predujet za postizanje izvrsnosti.
- Učiti kako učiti (nitko nas

ne uči kako učinkovito učiti) je ključni element za racionalno stjecanje upravljačkih znanja.

- Učenje upravljačkih znanja je glavni pokretač stvaranja kontinuirane i sustavne dodane vrijednosti u organizacijama i sastavni je dio intelektualnog kapitala istih.

- Postavljanje rukovoditelja s vrhunskim upravljačkim znanjima, vještinama i ponašanjima je polazna pretpostavka za uspjeh.

- Upravljačko znanje dominantno potiče na učinkovitiju primjenu postojećeg tehnološkog znanja.

- Vrhunsko tehnološko znanje bez kvalitetnog upravljačkog znanja je neiskorišteno, a često i neupotrebljivo. Obrnuto ne vrijedi.

Praktikum

1. Utvrditi precizno **potrebna** upravljačka znanja (za osobnu i profesionalnu karijeru, za pojedine oblike zajedništva u kojima djelujemo).

2. Utvrditi **postojeća** upravljačka znanja.

3. Na osnovu razlike **potrebnih i postojećih** upravljačkih znanja napraviti

strukturirani plan učenja za stjecanje **nedostajućeg** upravljačkog znanja kroz sljedeće sastavnice: što? (cilj učenja), zašto? (razlog za učenje), kako? (procedura kako naučiti potrebna upravljačka znanja), s čime? (potrebni resursi za usvajanje upravljačkih znanja), tko? (sudionici procesa učenja), gdje? (mjesto stjecanja upravljačkih znanja), kada? (do kada treba steći potrebna upravljačka znanja), izvijestiti? (koga informirati o tijeku stjecanja nedostajućih upravljačkih znanja), nastavak? (koji je sljedeći korak u stjecanju novih upravljačkih znanja).

Zaključak

Sadašnja kriza je posljedica neodgovarajućih upravljačkih znanja donositelja odluka koji nisu znali kako spriječiti krizu. Bez sustavnog osposobljavanja za nova znanja, vještine i ponašanja iz područja upravljanja (upravljačka znanja) nema izvrsnosti ni kod pojedinaca ni kod bilo kojeg oblika zajedništva. Bez odgovarajućih upravljačkih znanja kriza je konstanta koja se samo manifestira na različite načine. Slažete li se?

Ovaj tekst je pisan prema elementima Modela univerzalne izvrsnosti – MUI © Milan Grković 2007. **Model univerzalne izvrsnosti - MUI © 2007** je sustavno i kontinuirano postizanje izvrsnosti u bilo kojem području osobnog i profesionalnog života, kao i postizanje izvrsnosti u bilo kojem obliku zajedništva (grupe, organizacije i zajednice) bez obzira na vrstu, veličinu i stanja u kojem se trenutno nalaze. **Model univerzalne izvrsnosti - MUI © 2007 je cjelovito prikazan u knjizi „MUI KNJIGA ZA USPJEH“.** Više o knjizi pogledajte na: http://www.portalalfa.com/mui_knjiga_za_uspjeh

▼ SAVJETI POSLOVNOG SAVJETNIKA

- Što je manager na višem organizacijskom nivou, mora posjedovati više upravljačkih znanja!
- Što je manager na višem organizacijskom nivou mora se ponašati više liderski (lider vs. manager)!
- Samo upravljačka znanja mogu osigurati optimalno korištenje postojećih tehnoloških znanja i utvrditi koja tehnološka znanja nedostaju kako bi bili još učinkovitiji i postizali željenu izvrsnost.
- Svaka investicija u stjecanje upravljačkih znanja će se višestruko isplatiti jer se time stvaraju uvjeti za kontinuirano i sustavno stvaranje dodatne vrijednosti.
- Upravljanje osobnim životom je na istim principima kao i upravljanje organizacijom.
- U cilju uspješnosti svaki pojedinac treba primjenjivati upravljačka znanja u osobnom i profesionalnom životu bez obzira na poziciju, stanje i resurse kojima raspolaže!
- Upravljanje organizacijom, organizacijskim cjelinama i određenim funkcijama organizacije će biti neuspješno bez sustavnih upravljačkih znanja.
- Upravljačka znanja se zbog promjena tehnologije, globalizacije, konkurencije i posljedica ukupnog društvenog razvoja moraju svakodnevno proširivati i prilagođavati.
- Upravljačka znanja znače „kako činiti?“, a tehnološka znanja znače „što činiti?“.

Knjiga “MUI KNJIGA ZA USPJEH”

autora Milana Grkovića

Imate li potrebu i želju da budete uspješniji u:

- osobnoj karijeri,
- profesionalnoj karijeri,

- oblicima zajedništva u kojima djelujete (grupe, organizacije i zajednice)?

Ako je odgovor “DA”, nudim vam rješenje koje možete provjeriti bez ikakvog rizika.

Knjiga + pomoć autora knjige (jedinствена ponuda) vam omogućavaju da se vaši potencijali, želje i potrebe praktično realiziraju.

www.portalalfa.com/mui_knjiga_za_uspjeh

Mobitel: 385 99 280 4210