

# POTREBE ZA NOVIM managerima



Milan Grković

Manager više ne može biti uspješan uz dosadašnji način djelovanja. Moramo imati na umu neupitnu činjenicu: Uspješni i manje uspješni manageri sa svojim dosadašnjim znanjima, vještinama i ponašanjima nisu uspjeli izbjeći sadašnju krizu. Kako je to moguće ako imamo uspješne managere i ako oni imaju učinkovit model djelovanja?

## ZAŠTO JE NASTALA SADAŠNJA KRIZA?

Zašto su manageri dopustili da se ona dogodi jer ona nije nastala jednim događajem u jednom trenutku. Očito je djelovanje managera bilo neodgovarajuće s obzirom na intenzivne promjene koje su uslijedile zbog: eksplozivnog razvoja tehnologije, globalizacije, promjena globalnih društvenih odnosa i ostalih elemenata koji utječu na promjene. Kriza se nije mogla spriječiti istim djelovanjem kako se djelovalo u vremenima kada krize nije bilo. A mnogi najavljuju da dolazi i sljedeća kriza.

## A GDJE SU USPJEŠNI MANAGERI DA SPRIJEČE NOVE KRIZE?

Očito je i lako je dokazivo kako nije bilo dovoljno znanja, vještina i ponašanja da se spriječi sadašnja kriza jer je dominantnoj većini managera improvizacija jedini način djelovanja.

Uspješnim managerom se više ne može postati dominantnom uporabom korisnih savjeta koliko se god oni poštivali, pojedinačnom uporabom alata ili na osnovu prethodnih iskustava. Savjeti i ostali nabrojani načini djelovanja uspješno rješavaju pojedine elemente poslovanja, ali ne mogu dati cjelovitu sliku potrebnih djelovanja (model).

Teorija i praksa klasičnog managementa više ne pomaže u sadašnjim vremenima turbulentnih promjena. Nema više statike – dugih perioda nepromijenjenog stanja.

Sadašnje vrijeme, a naročito buduće (sutra) traži popuno novi pristup (paradigmu) problematiki, kako biti uspješan manager i uspješno upravljati oblicima zajedništva (grupe, organizacije i zajednice). Sadašnje vrijeme je vrijeme PROMJENA i to je potpuno drugačija situacija od vremena koje je iza nas i koje se nikada više neće vratiti.

Da bi u takvom novom okruženju manager bio uspješan mora imati neke „nove“ osobine. Za prevladavanje sadašnjih i budućih izazova trebaju nam „novi manageri“ s novim osobinama.

Ključne su sljedeće četiri osobine, a iz njih onda potrebnim slijedom činjenja proizlazi sve ostalo potrebno za status uspješnog managera koji učinkovito upravljanje oblicima zajedništva (grupe, organizacije i zajednice):

### 1. Promjene kao početna strategija

Potrebna je osviještenost o potrebi sustavnih i kontinuiranih promjena. Ključne su vještine uvođenja i upravljanja promjenama koje se moraju učiti i prakticirati.

### 2. Model djelovanja

Manager MORA imati model djelovanja, jer samo model djelovanja isključuje improvizaciju koja je sada dominantan način djelovanja managera.

### 3. Upravljačka znanja vs. tehnološka znanja

Nužno je razlikovati upravljačka znanja od ostalih znanja i definirati koja su potrebna upravljačka znanja za učinkovito upravljanje tehnološkim znanjima. Novim su managerima upravljačka znanja pokretači uspješnog djelovanja.

### 4. Umrežavanje

Intenzivno umrežavanje unutar i izvan oblika zajedništva (grupe, organizacije i zajednice) koristeći nove tehnologije komunikacije je standard ponašanja za

postizanje željene učinkovitosti i stjecanja konkurentske prednosti.

## Praktikum

Utvrđite stanje i definirajte postupanje s tako utvrđenim stanjem u odnosu na četiri primarne osobine novih managera.

### 1. Počinje li vam dan s riječima: „Što ću/ćemo danas promijeniti?“

Ako je odgovor „Ne“, niste osviješteni o potrebi za kontinuiranim i sustavnim promjenama. Vaša postignuća će biti daleko manja od potencijala, želja i potreba ako tako utvrđeno stanje ne promijenite.

Postupanje:

Napravite temeljitu analizu potreba za promjenama (uklanjanje negativnih stanja, unapređenja, zbog vanjskih čimbenika ili kada su postavljeni ciljevi) i neka promjene budu sustavne i kontinuirane.

Koristite gore navedeno pitanje na dnevnoj razini i formirajte „Listu potrebnih promjena“ koje provedite u djelo.

Polazne osnove (i preduvjeti) za nove managere u vezi proble-

## “MUI KNJIGA ZA USPJEH”

autora Milana Grkovića

Imate li potrebu i želju biti uspješniji u:

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

Ako je odgovor “DA”, evo rješenja koje možete provjeriti bez ikakvog rizika. **Knjiga + besplatna pomoć autora** tijekom praktične primjene sadržaja knjige (jedinствена ponuda) vam omogućavaju da se vaši potencijali, želje i potrebe praktično realiziraju.

[www.portalalfa.com/mui\\_knjiga\\_za\\_uspjeh](http://www.portalalfa.com/mui_knjiga_za_uspjeh)

matike promjena:

1. Promjene se ne mogu izbjeći.
2. Promjene su standard ponašanja svakog uspješnog managera.
3. Neuspjeh je posljedica otpora potrebnim promjenama.

## 2. Imam li model djelovanja?

Ako je odgovor „Ne“, vaše djelovanje je improvizacija. Budite svjesni kako postoje samo dva načina djelovanja: model ili improvizacija. Model djelovanja je unaprijed definiran način djelovanja u odnosu na definirane okolnosti. Improvizacija uvijek dovodi do postignuća koja su daleko manja od vaših potencijala, želja i potreba.

Postupanje:

Ako do sada niste imali model djelovanja, potražite pomoć stručnjaka za promjene koji će vam predložiti/dati rješenje za izbor modela djelovanja. Bez pomoći stručnjaka, teško ćete to učiniti sami.

Napomena: Na tržištu edukacija ima velik broj ponuda. Priкупите što više ponuda i napravite *benchmarking* (usporedbu) ponuda i izaberite najbolji model djelovanja.

Uloženo vrijeme i novac za odabir i usvajanje modela djelovanja su zanemarivi prema koristima koje ćete kontinuirano dobiti od dobro odabranog modela djelovanja.

## 3. Jeste li u potpunosti razdvojili upravljačka znanja (planiranje, organiziranje, vođenje, upravljanje ljudskim resursima, kontrola i unapređenje) od tehnoloških znanja?

Ako je odgovor „Ne“, ne znate koja vam upravljačka znanja nedostaju. A bez odgovarajućih upravljačkih znanja ostaje samo improvizacija. Bez upravljačkih znanja nema uspješnog upravljanja. Pomiješana znanja stva-

raju zbrku i blokiraju potrebu za učenjem.

Postupanje:

- a) Napravite inventuru i utvrdite koja znanja posjedujete (postojeća znanja) po vrstama:
  - upravljačka,
  - tehnološka,
  - informatička,
  - komunikacijska,
  - strani jezici,
  - ostala potrebna znanja\*.

- b) Utvrdite koja su vam upravljačka znanja potrebna kako bi bili uspješan manager.
- c) Utvrdite koja su vam upravljačka znanja nedostajuća (potrebna znanja – postojeća znanja).
- d) napravite planove učenja za nedostajuća znanja koja obvezno moraju biti strukturirana pomoću alata Osnovna pitanja\*\* (što?, zašto?, kako?, s čime?, tko?, gdje?, kada?, izvijestiti? i nastavak?).

Stjecanje nedostajućih znanja je mjera za uspješnost novih managera. Razmjena znanja unutar i izvan oblika zajedništva (grupe, organizacije i zajednice) je nužna za učinkovitije djelovanje.

## 4. Umrežavate li se intenzivno i kvalitetno s boljima od vas?

Ako je odgovor „Ne“, samo je pitanje trenutka kada će vas konkurencija izgurati na margine i time vas deklarirati kao neuspješnog managera.

Postupanje:

- Uključite se aktivno u društvene mreže i druge oblike povezivanja na problematikama koje su vezane za vašu profesionalnu karijeru.
- Svakako koristite LinkedIn, Twitter, Facebook i Skype.
- Kreirajte nekoliko grupa na mrežama s vašim najvažnijim problematikama koji će biti dio vaše uspješne karijere.
- Učite od drugih i učite druge.
- Sudjelujte i pokrećite projekte s drugima.
- Koristite virtualne tehnike umrežavanja jer će vam one omo-



**poslovni<sup>®</sup>  
savjetnik**

**.com**  
CENTRALNI POSLOVNI PORTAL

**www.poslovni-savjetnik.com**

## Lajkaj Poslovni savjetnik na Facebooku i:

- saznaj najnovije informacije iz svijeta biznisa
- komentiraj
- druži se s drugim poslovnjacima
- osvajaj vrijedne nagrade



gućiti povezivanje s drugima bez obzira na njihovu lokaciju i vrijeme djelovanja.

## Zaključak

Sadašnje vrijeme traži NOVE MANAGERE koje bi mogli nazvati „MANAGERI PROMJENA“ jer je promjena ključna i polazna riječ za buduće (od sada) djelovanje uspješnih managera. Kontinuirano i sustavno učiti novo i djelovati u skladu s time je jedini način kako dalje uspješno upravljati bez obzira o čemu se radi. Očito je da novi manageri u potpunosti dokazuju potrebu za cjeloživotnim učenjem.

\* Ostala potrebna znanja se odnose prvenstveno na meke vještine (soft skills) koje su primarno integrirane u svaku od funkcija upravljanja (planiranje,

organiziranje, vođenje, upravljanje ljudskim resursima, kontrola i unapređenje). Evo osam ključnih mekih vještina koje definira Model univerzalne izvrsnosti – MUI bez kojih novi manageri ne mogu biti uspješni u svom djelovanju: upravljanje promjenama, rješavanje problema, upravljanje vremenom, učinkoviti sastanci, umrežavanje, zagovaranje, učiti kako učiti i kreativno pisanje. \*\* Alat osnovna pitanja je ključni alat u postizanju izvrsnosti primjenom Modela univerzalne izvrsnosti – MUI.

Članak je pisan prema elementima **Modela univerzalne izvrsnosti – MUI**, cjelovitom modelu za postizanje izvrsnosti na univerzalan način bez obzira na vrstu problematike i korisnike (pojedinaac, grupa, organizacija ili zajednica).