

Formiranje tržišta vrhunskih menadžera - FTVM

Polazne osnove projekta

1. Stanje

Sve je veći nedostatak vrhunskih menadžera na tržištu rada.

Stanje će biti sve lošije jer je potražnja za njima sve veća.

- Velike tvrtke najčešće nemaju klasične odjele / sektore za ljudske resurse koje se bave regrutiranjem i selekcijom kadrova za ključne pozicije u tvrtki (menadžeri).
- Srednje i male tvrtke ih imaju još manje.
- Tvrtke tu aktivnost prepuštaju agencijama za zapošljavanje koje su se specijalizirale za regrutaciju postojećih kadrova (klasični menadžeri) koji se nalaze na rukovodećim mjestima u drugim tvrtkama (executive search / headhunting).
- Postoje brojne tvrtke za pronalaženje klasičnih menadžera i njihovo usmjeravanje prema novim poslodavcima (pozicijama).
- Klasičnim menadžerima nedostaju brojne kompetencije da bi bili vrhunski menadžeri i stvarali sebi i zajedništvu u kojem djeluju nedostižnu konkurentsku prednost.
- Do sada na tržištu edukacija nije bilo modela (načina) ubrzanog i brojnog osposobljavanja za vrhunske menadžere.
- Nivo učinkovitosti i produktivnosti u svim područjima djelovanja je nezadovoljavajući.

2. Potreba

- Sve je veća potreba za vrhunskim menadžerima.
- Potrebni su menadžeri koji imaju dodatne (nove) kompetencije kojima će prevladavati sadašnja stanja neizvjesnosti i pokretati razvojne projekte.
- Potrebni su menadžeri koji će kontinuirano i sustavno povećavati učinkovitost i produktivnost kako kod sebe tako i u zajedništvima u kojima djeluju (grupe, organizacije i zajednice).
- Potrebni su vrhunski menadžeri koji će omogućiti stjecanje nedostižne konkurentske prednosti u svim oblicima zajedništava (grupe, organizacije i zajednice).
- **Potreban je novi pristup osposobljavanju menadžera koji će moći osposobiti brojne vrhunske menadžere.**

3. Problem

Sadašnje formalno i neformalno obrazovanje ne osposobljava vrhunske menadžere za ključna znanja, vještine i ponašanja koja su potrebna za uspješne ishode u sadašnjim vremenima brojnih izazova, neizvjesnosti i kriza.

4. Uzrok problema

Sadašnji menadžeri nemaju **KLJUČNE NETEHTNOLOŠKE KOMPETENCIJE** koje čine:

4.1. Upravljačke kompetencije

- Planiranje
- Organiziranje
- Vođenje
- Upravljanje ljudskim resursima
- Kontrola
- Unapređenja

4.2. Kompetencije ključnih mekih vještina

- Upravljanje promjenama
- Upravljanje problemima
- Upravljanje vremenom
- Učinkoviti sastanci
- Umrežavanja
- Zagovaranje
- Učiti kako učiti
- Kreativno pisanje

FTVM

Ključne NETEHTNOLOŠKE kompetencije

1. **Upravljačke** kompetencije
2. Kompetencije ključnih **mekih vještina**
3. Kompetencije učinkovite **komunikacije**
4. Upravljanje **principima**
5. Kompetencija **kreativnosti**
6. Kompetencija **modeliranja** djelovanja

4.3. Kompetencije učinkovite komunikacije

1. Pokretanje komunikacije
2. Početni elementi komunikacije
3. Davanje prijedloga
4. Slušanje
5. PPP (Pitanja, Prijedlozi, Primjedbe)
6. DUP (Dodati, Ukloniti, Preformulirati)
7. Kontrolna pitanja izvrsnosti (KPIZ)
8. Iskazivanje neslaganja
9. Izbor najboljeg rješenja
10. Povratne informacije
11. Prekid komunikacije



4.4. Upravljanje principima

Biti principijelan u činjenju dogovorenog i prihvaćenog.

Uvoditi principe i pomoću njih upravljati djelovanjem je najbolji način uvođenja skalabilnosti u djelovanju. Skalabilnost znači jednokratnom odlukom stvoriti uvjete za kontinuirano stvaranje novih vrijednosti.

4.5. Kompetencija kreativnosti

Sposobnost kreiranja cjelovite slike: Imati sve elemente kao i njihovu međusobnu interaktivnost (utjecaj).

Sposobnost kreiranja cjelovite slike je preduvjet da se iz djelovanja isključi improvizacija.

4.6. Kompetencija modeliranja djelovanja

Unaprijed definiranje aktivnosti koja su najbolja rješenja za događaje koji se ponavljaju.

Kompetencije modeliranja djelovanja u zajedništvima svih oblika (grupe, organizacije i zajednice) je kruna svih kompetencija.

Univerzalno modeliranje djelovanja je najvažnija kompetencija koja ima dominantan učinak na definiranje svih ostalih kompetencija koje čine „ključne netehnološke kompetencije“.

Napomena

- Pomoću ključnih netehnoloških kompetencija se upravlja s tehnološkim kompetencijama.
- Obrnuto ne vrijedi i svaki pokušaj da se to dogodi dovodi do stvaranja brojnih problema.

5. Posljedice nerješavanja problema

Posljedica nedostatka navedenih KLJUČNIH NETEHOLOŠKIH KOMPETENCIJA navedenih u točki 4. dovodi do stanja:

- Stvaraju se brojni problemi kao posljedica nedostatka ključnih netehnoloških kompetencija koji nepotrebno troše vrijedne resurse – prvenstveno vrijeme.
- Nedovoljna učinkovitost / produktivnost menadžera zbog nedostajućih ključnih netehnoloških kompetencija.
- Nema razvojne komponente djelovanja u zajedništvu.
- Ne stvara se nedostižna konkurentna prednost pojedinca i zajedništva.
- Nema izgradnje modela djelovanja u zajedništvu: Dolaskom svakog rukovodećeg menadžera radi se na drugačije načine, a bez provjere izvedivosti i traženja najboljeg rješenja koji bi bio sastavni dio zajedništva (grupa, organizacija i zajednica).
- Neizvedivo je učinkovito (uspješno) razdvajanje vlasničkih i upravljačkih funkcija.
- Rezultati su daleko ispod potencijala, potreba i želja.
- Nedostatak ključnih netehnoloških kompetencija je idealan scenarij za poremećene međuljudske odnose.
- Objektivni sustav vrednovanja pojedinaca je neizvediv jer nema mjerenja ključnih elemenata koji stvaraju nove vrijednosti.
- Svaki izostanak ključnih netehnoloških kompetencija dovodi do improvizacije.

Više o improvizaciji i njenom štetnom djelovanju pogledajte u dokumentu „RJEŠAVANJE NAJVEĆE DILEME:

IMPROVIZACIJA ILI MODEL“ koji možete preuzeti na linku <https://www.portalalfa.com/muup/preuzimanja/rjesavanje-najvece-dileme-improvizacija-ili-model-djelovanja.pdf>

6. Rješenje

1.

Kreirao sam model za ubrzano osposobljavanje za vrhunske menadžere primjenom **Modela univerzalno upravljanje problemima – MUUP**.

Pod upravljanjem problemima se podrazumijevaju procesi utvrđivanja, rješavanja, uklanjanja i preventive problema. Model univerzalno upravljanje problemima - MUUP je primarni pokretač osposobljavanja menadžere na svim razinama i struka za vrhunska postignuća na lak, jednostavan i brz način.

Kroz kompetencije upravljanja problemima primjenom "Model univerzalno upravljanje problemima - MUUP" stječu se sve netehnološke kompetencije navedene u točki "4. Uzrok problema".

Tako osposobljeni menadžeri su vrhunski menadžeri i zovu se **MUI MENADŽERI** i drastično se po djelovanju i mjerljivim rezultatima razlikuju od klasičnih menadžera.

MUI menadžeri imaju stvarne prioritete u djelovanju na osnovu stečenih ključnih netehnoloških kompetencija.

2.

Formirati interno i eksterno tržište vrhunskih menadžera (FTVM) kontinuiranim i sustavnim osposobljavanjem sadašnjih klasičnih menadžera i novozaposlenih stjecanjem ključnih netehnoloških kompetencija.

Kontinuirano osposobljavati brojne MUI menadžere za tržište rada koji će se različitim kanalima uključiti u rad na vrhunskim pozicijama, a što je primjereno njihovim stvarnim (novostečenim) kompetencijama i djelovanjima koja su u svim fazama djelovanja mjerljiva.

7. Ciljevi

1. Osposobljavati pojedince za stjecanje **KLJUČNIH NETEHOLOŠKIH KOMPETENCIJA** (vidjeti točku „4. Uzroci problema“).
2. Formirati tržište vrhunskih menadžera (FTVM) za internu i eksternu primjenu kontinuiranim i sustavnim osposobljavanjem sadašnjih klasičnih menadžera i ostalih pojedinaca stjecanjem ključnih netehnoloških kompetencija.

8. Provedba

Provedba projekta FTVM može početi **ODMAH** – sve je spremno za praktičnu primjenu osposobljavanja pojedinaca za vrhunske menadžere.

Osnovne karakteristike osposobljavanja:

- Univerzalnost (svi primjenjuje ključne netehnološke kompetencije na isti način).
- Transparentnost
- Kontrolabilnost
- Mjerljivost rezultata
- Sve je definirano unaprijed što, kako i kada djelovati
- Podrška autora projekta



9. Metodologija rada

NAČINI OSPOSOBLJAVANJA

1. **Samoučenje** - Samostalno učenje uz cjelovit hodogram aktivnosti i pristup svim potrebnim sadržajima
2. **DESS** - Dopisna edukacija sa samoučenjem: davanje zadataka od strane trenera jedan po jedan uz provjeru
3. **Virtualne radionice** uz trenera (grupno, pojedinačno)

NARUČITELJ OSPOSOBLJAVANJA (SPONZOR)

- Daje projektni zadatak koji sudionik osposobljavanja realizira na osnovu novo stečenih kompetencija
- Ima mogućnost virtualno (na daljinu) uvid u sve procese osposobljavanja pomoću mobitela, tableta, laptopa, računala – bilo kada i u realnom vremenu.
- Intervenira prema svojem interesu u procesu osposobljavanja vrhunskih menadžera
- Utvrđuje stanje zadovoljstva s postignutim rezultatima osposobljavanja

10. Sudionici osposobljavanja

- Odmah primjenjuju dane sadržaje tijekom radnog vremena na svom radnom mjestu na svojim stvarnim problemima jedan (1) sat dnevno - nema remećenja postojećih tehnoloških procesa.
- Ako se odluče za rad s trenerom – sudionik ima pet (5) radionica u trajanju od 60 minuta svaka.
- Imaju na raspolaganju trenera kada god im je to potrebno (pitanja, pomoć, savjeti, davanje prijedloga, ...).
- Vode Dnevnik rada tako da se u svakom trenutku vidi (nadređeni) što su radili i koja postignuća su do sada realizirali kao i aktivnosti koje su sljedeće.

11. Očekivani rezultati

- Kontinuirano osposobljavanje pojedinaca za vrhunske menadžere
- Kontinuirano i sustavno povećanje učinkovitosti i produktivnosti djelovanjem vrhunskih (MUI) menadžera
- Stjecanje nedostižne konkurentske prednosti menadžera i zajedništava u kojima djeluju
- Brendiranje projekta
- Modeliranje sustava u kojem djeluju MUI menadžeri
- Unaprijed definirana djelovanja kao najbolja rješenja i time povećavaju intelektualni kapital organizacije (izgrađenost modela djelovanja, vrijednost tvrtke, prodaja tvrtke, stjecanje nedostižne konkurentske prednosti, ...)
- Uključenje novozaposlenih je učinkovito jer točno znaju što treba činiti jer dolaze u modelirano okruženje (procedure, hodogram, liste, principi, odluke, ...) koje stvaraju vrhunski (MUI) menadžeri
- Upravljanje tehnološkim kompetencijama pomoću ključnih netehnoloških kompetencija
- Mjerljivost postignutih rezultata vrhunskih menadžera je moguća u svim fazama djelovanja
- Vrhunski (MUI) menadžeri stjecanjem kompetencija ključnih netehnoloških kompetencija stječu status trenera i mogu druge trenirati kako da to postignu.

12. Objašnjenje razlike klasičnih i MUI menadžera

1. UTVRĐIVANJE STANJA RADI DONOŠENJA ODLUKE O POTREBNIM PROMJENAMA

- Klasični menadžeri imaju puno „NE“ odgovora na utvrđivanju stanja pomoću upitnika „UTVRĐIVANJE STANJA RADI DONOŠENJA ODLUKE O POTREBNIM PROMJENAMA“.
- MUI menadžeri imaju sve „DA“ odgovore na utvrđivanju stanja pomoću upitnika „UTVRĐIVANJE STANJA RADI DONOŠENJA ODLUKE O POTREBNIM PROMJENAMA“.

Preuzmite dokument „UTVRĐIVANJE STANJA RADI DONOŠENJA ODLUKE O POTREBNIM PROMJENAMA“ na linku <https://www.portalalfa.com/mup/preuzimanja/utvrđivanje-stanja-radi-donosjenja-odluke-o-potrebnim-promjenama.docx> i analizirajte ga.

2. UTVRĐIVANJE STANJA RJEŠAVANJA PROBLEMA ZA POJEDINCA

- Klasični menadžeri imaju puno „NE“ odgovora na utvrđivanju stanja pomoću upitnika „UTVRĐIVANJE STANJA RJEŠAVANJA PROBLEMA ZA POJEDINACA“.
- MUI menadžeri imaju sve „DA“ odgovore na utvrđivanju stanja pomoću upitnika „UTVRĐIVANJE STANJA RJEŠAVANJA PROBLEMA ZA POJEDINACA“.

Preuzmite dokument „UTVRĐIVANJE STANJA RADI DONOŠENJA ODLUKE O POTREBNIM PROMJENAMA“ na linku <https://www.portalalfa.com/mup/preuzimanja/utvrđivanje-stanja-rjesavanja-problema-za-pojedinca.docx> i analizirajte ga.

KLASIČNI MENADŽERI

1. Klasičnim menadžerima nedostaju KLJUČNE NETEHTNOLOŠKE KOMPETENCIJE.
2. Klasični menadžeri upravljaju svojim djelovanjem isključivo / dominantno pomoću tehnoloških kompetencija (ono što je vezano uz tehnologiju posla koji obavljaju).
3. Klasični menadžeri upravljaju netehnološkim kompetencijama pomoću tehnoloških kompetencija što je generator brojnih problema, a ne rješenje.
4. Klasični menadžeri imaju problema kada prelaze na novo radno mjesto jer rade na isti način kao na prethodnom radnom mjestu, a na osnovu starih tehnoloških kompetencija.

MUI MENADŽERI

1. Vrhunski (MUI) menadžeri imaju sve KLJUČNE NETEHTNOLOŠKE KOMPETENCIJE.
2. Vrhunski (MUI) menadžeri upravljaju svojim djelovanjem dominantno pomoću ključnih netehnoloških kompetencija.
3. Vrhunski (MUI) menadžeri upravljaju svojim tehnološkim kompetencijama dominantno pomoću ključnih netehnoloških kompetencija.
4. Vrhunski (MUI) menadžeri nemaju problema kada prelaze na novo radno mjesto jer imaju sve ključne netehnološke kompetencije koje su univerzalne bez obzira na područje djelovanja.

13. Tko se može osposobiti za vrhunskog menadžera

- Zaposleni pojedinci svih profila i struka (liječnici, arhitekti, IT kadrovi, učitelji, profesori, političari, odvjetnici, građevinarci, poljoprivrednici, financijeri, učenici, studenti, treneri, farmaceuti, načelnici, gradonačelnici, ...),
- Bez obzira na iskustvo,
- Nezaposleni pojedinci svih profila i struka,
- Slobodna zanimanja,
- Pojedinci koji žele vrhunsku profesionalnu i osobnu karijeru,
- Pojedinci koji su u vodstvu grupa, organizacija i zajednica.

Nema baš nikakvih preduvjeta tko se može osposobiti za vrhunskog menadžera prema projektu FTVM.

Kako je stjecanje KLJUČNIH NETEHOLOŠKIH KOMPETENCIJA unaprijed definirano, osposobljavanju može pristupiti svaka prosječna osoba.

USPIJEH OSPOSOBLJAVANJA I PRIMJENE vrhunskih menadžera isključivo ovisi samo u jednoj stvari:

Mora se postupati TOČNO prema danim procedurama.

I to je to!

14. ULOGE SUDIONIKA U PROJEKTU

- **Agencija za zapošljavanje** – Regrutira pojedince za osposobljavanje za vrhunske menadžere i plasira ih poslodavcima.
- **Autor projekta** – Milan Grković, autor Modela univerzalne izvrsnosti – MUI © 2007.
- **Domaćin** – Subjekt kod i za koga budući MUI menadžer radi projektni zadatak tijekom procesa stjecanja kompetencija.
- **Donator** – Podržava sudionike osposobljavanja.
- **Financijer** – Daje financijski doprinos ako treba.
- **Kandidat za MUI menadžera** – Pojedinaac koji želi steći ključne netehnološke kompetencije i postati vrhunski menadžer.
- **Mentor** – Pojedinaac koji nominira (predlaže) druge za osposobljavanje za vrhunske menadžere.
- **MUI menadžer** – Pojedinaac koji je stekao ključne netehnološke kompetencije i to potvrdio dobivenim certifikatom.
- **Partner na projektu** – Pojedinaac koji posjeduje dogovoreni udio projekta.
- **Poslodavac** – Subjekt koji zapošljava MUI menadžera.
- **Promotor** – Pojedinaac ili institucija koja podržava projekt i promovira ga drugima.
- **Sponzor** – Pojedinaac koji je nadređen za osposobljavanje pojedinca za vrhunskog menadžera.
- **Trener** – Pojedinaac koji je ekspert za upravljanje problemima i ima dopusnica autora projekta za angažman na projektu.

15. Cijena usluga implementacije projekta

KLIZNA CIJENA: od 0,00 € - koliko god korisnik sam želi platiti €

Korisnik sam odlučuje koliko će platiti za usluge / sadržaje:

1. Korisnik se može odlučiti da plati 0,00 € i to je potpuno u redu.
 2. Korisnik se može odlučiti da plati bilo koji iznos za koji smatra kako je to kompenzacija za dobivene usluge / sadržaje u odnosu na samo mjerljive rezultate koje će postizati.
- Prvo mjerljivi rezultati, a onda možda kompenzacija.

Važno je napraviti rezultate koji su mjerljivi i koji će osigurati funkcioniranje principa nelinearnosti:

Raditi što manje, a postizati što više!

16. Reference autora Projekta „Formiranje tržišta vrhunskih menadžera – FTVM“

Lako, jednostavno i brzo se može potvrditi da je autor FTVM ekspert u sljedećim područjima djelovanja:

- Modeliranje djelovanja
- Upravljanje problemima
- Stjecanje krajnje (konačne) kreativnosti
- Kontinuirano povećanje učinkovitosti / produktivnosti
- Razvojno upravljanje zajedništvima svih profila i vrsta (grupe, organizacije i zajednice)
- Osposobljavanje vrhunskih menadžera
- Upravljanje razvojem pomoću učinkovitih sastanaka
- Rješavanje Sindroma vlasnika (razdvajanje upravljačkih i vlasničkih funkcija)

DOKAZ za gore navedeno su sljedeće reference:

1. devet (9) izdanih knjiga iz ključnih područja djelovanja.

Sve knjige se mogu **BESPLATNO** preuzeti na linku <https://www.portalalfa.com/mui-knjige> i utvrditi njihovu praktičnu vrijednost koja je posljedica moje ekspertize.

2. LinkedIn profil autora <https://www.linkedin.com/in/milangrkovic> gdje se mogu vidjeti brojni sadržaji koji su za praktičnu primjenu u poslu i životu kao i za upravljanje svim oblicima zajedništava (grupe, organizacije i zajednice).

3. LinkedIn grupa „MUUP – MODEL UNIVERZALNO UPRAVLJANJE PROBLEMIMA“ gdje je besplatno dan cjeloviti sadržaj koji omogućava svakom prosječnom pojedincu da postane ekspert u upravljanje problemima.

U to se možete sami uvjeriti ako točno radite prema dokumentu „UPUTA ZA POČETAK PRIMJENE 'MODEL UNIVERZALNO UPRAVLJANJE PROBLEMIMA – MUUP“ koji možete preuzeti na linku

<https://www.portalalfa.com/muup/preuzimanja/uputa-za-pocetak-primjene-model-univerzalno-upravljanje-problemima-muup.pdf>

4. Model univerzalne izvrsnosti – MUI je jedini cjelovit i univerzalan model djelovanja na svjetskom tržištu edukacija.

Nitko do sada nije dao nije jednu primjedbenu na MUI / MUUP sadržaje iako sam ja godinama jedan od najproduktivnijih što se tiče objava na mrežama i time krajnje eksponiran za utvrđivanje fake-ova.

To mi je definitivno potvrda moje ekspertize jer sam umrežen s tisućama i tisućama profesionalaca.

5. Projekt „FORMIRANJE TRŽIŠTA VRHUNSKIH MENADŽERA - FTVM“ je sinergija svega što sam do sada kreirao i to je jedinstven projekt na svjetskom tržištu edukacija i tržištu rada u cilju osposobljavanja brojnih vrhunskih menadžera.

17. Dodatne informacije o projektu

LinkedIn grupe o projektu

FTVM – FORMIRANJE TRŽIŠTA VRHUNSKIH MENADŽERA

Link: <https://www.linkedin.com/groups/9887002/>

Sadržaji za osnaživanje korisnika projekta FTVM.
Ubrzano osposobljavanje za vrhunske menadžere
stjecanjem KLJUČNIH NETEHOLOŠKIH KOMPETENCIJA.

MUUP – MODEL UNIVERZALNO UPRAVLJANJE PROBLEMIMA

Link: <https://www.linkedin.com/groups/9523061/>

Dnevna objava sadržaja o modelu upravljanja problemima
„MUUP“ koji je konačno (najbolje) rješenje za upravljanje
problemima na svjetskom tržištu edukacija.

18. Poziv na akciju

Ako imate bilo kakvog interesa za Projekt FTVM s obzirom na moguće uloge u točki 14. - kontaktirajte me:

Milan Grković, autor projekta

• alfa@portalalfa.com

• 385 99 280 4210

• Društvene mreže: LinkedIn, WhatsApp, Messenger, Viber

FTVM

MODEL
UNIVERZALNO
UPRAVLJANJE
PROBLEMIMA

Belišće, 20.09.2024. Ver. 5