

često ne dobivaju adekvatnu stručnu podršku. Nadalje, ako se odluče na neki samostalan potez koji rezultira nekom pogreškom, reagiranje rukovoditelja ili kolega može biti burno negativno, pa se povlače i odraduju samo najnužnije zadatke, ističe Tanja Pureta, direktorica tvrtke *Ramiro* i predsjednica Udruge za promicanje kulture u poslovanju. Pritom, kroz savjete što ih redovito pruža, i u ovom broju stručne revije "Ugostiteljstvo i turizam" naglašava da se u velikoj mjeri sve može poboljšati davanjem zaposleniku jasnih ciljeva te područja ovlasti i odgovornosti, omogućavanjem stručne podrške u profesionalnom razvoju i usavršavanju te reagiranjem na pogreške kao na mogućnost za učenje.

"Da bi zaposlenik mogao kvalitetno raditi, također treba imati širu sliku poslovanja svojeg tima, sektora i čitave organizacije, jer to je važno za donošenje dobrih odluka i uspješnu suradnju s ostalim zaposlenicima. Važno je i to da dobiva i redovitu povratnu informaciju o svome radu, kako kroz pohvale tako i kroz kritike, kako bi mogao konstantno unapređivati svoje profesionalno odgovorno ponašanje. To su sve važni temelji za proak-



Koliko ste učinkovit menadžer?

R.B.	TVRDNJA	NE	DONEKLE	DA
1.	Imam dovoljno samopouzdanja za uspješno vođenje zaposlenika.	0	1	2
2.	Brzo i efikasno analiziram situacije i donosim odluke.	0	1	2
3.	Mogu donijeti i provesti teške i nepopularne odluke.	0	1	2
4.	Moji zaposlenici znaju koja su im područja rada i tražim od njih da preuzmu odgovornost za njih.	0	1	2
5.	U negativnom okruženju zadržavam pozitivan stav i usmjerenost na rješenje.	0	1	2
6.	Kada zaposlenici imaju problem, ne preuzimam ga na sebe, već im pomažem da ga sami riješe.	0	1	2
7.	Imam sposobnost motiviranja zaposlenika na poduzimanje akcija koje trebamo provesti.	0	1	2
8.	Izražavam se jasno usmeno i u pisanoj formi, a rječnik prilagođavam razini razumijevanja sugovornika.	0	1	2
9.	Kada zaposlenici govore, pozorno ih slušam i ne upadam im u riječ.	0	1	2
10.	Zaposlenike potičem na davanje novih ideja te, kad god je moguće, pitam ih za mišljenje i uključujem u odlučivanje.	0	1	2
11.	Osjećam se ugodno i uspješno u vođenju diskusije pred grupom ljudi.	0	1	2
12.	Ponašanja koje očekujem od zaposlenika prvenstveno primjenjujem osobno.	0	1	2
13.	Zaposlenike hvalim javno, a negativnu povratnu informaciju im dajem nasamo.	0	1	2
14.	Zaposlenike redovito informiram o svim novostima vezanim za trenutno poslovanje organizacije.	0	1	2
15.	Uspješno organiziram i vodim sastanke te pratim realizaciju dogovora nakon njih.	0	1	2
16.	Redovito postavljam vlastite ciljeve i prioritete te uspješno organiziram vrijeme kako bih ih realizirao kvalitetno i u roku.	0	1	2
17.	Znam koje zadatke mogu i trebam delegirati, i to radim uspješno.	0	1	2
18.	Unaprijed prepoznajem trenutak kada treba nešto promijeniti u poslovanju i uspješno upravljam promjenama.	0	1	2

0-12: Vaše trenutačne menadžerske vještine imaju ozbiljnih nedostataka. Preporučujemo ili sveobuhvatni trening menadžerskih vještina ili bavljenje nekom drugom djelatnošću, u kojoj ćete u puno većoj mjeri moći ostvariti svoje potencijale.

13-27: Imate donekle razvijene menadžerske vještine, premda se trebate i dodatno usavršavati kako biste bili još učinkovitiji. Preporučujemo da napravite detaljniju psihologijsku procjenu vaših menadžerskih snaga i slabosti, jer ćete tako točno saznati što još trebate razviti i kako to napraviti na što efikasniji način.

28-36: Vaše menadžerske vještine su uistinu na zavidnoj razini! Imate gotovo sva potrebna znanja, vještine i iskustvo da osigurate svojim zaposlenicima ugodnu i poticajnu radnu klimu u kojoj zasigurno mogu postići zavidne rezultate. Preporučujemo da svoje vještine što je više moguće prenesite na svoje zaposlenike i razvijate ih u jednako uspješne menadžere.

Test o učinkovitosti menadžera pripremila je mr. sc. Tanja Pureta, direktorica tvrtke *Ramiro* i predsjednica Udruge za promicanje kulture u poslovanju