

- **Koliko neverbalna komunikacija treba biti pozitivna i pristupačna, toliko se o trenutačnoj teškoj situaciji treba i mora govoriti iskreno pred svojim timom**
- **Pozitivan inat jedna je od najsnažnijih emocija upravo za krizne situacije, jer stvara snagu za gotovo bezuvjetni dolazak do cilja**

za krizna. Zato se menadžeri prema svojim djelatnicima trebaju ponašati upravo obrnuto: pristupačno, optimistično i komunikativno. Naime, pristupačnost u komunikaciji ne umanjuje ozbiljnost situacije, premda mnogi menadžeri upravo smatraju da sa svojim zabrinutim stavom pojačavaju njezinu težinu, želeći da je osjete i njihovi djelatnici, kako bi ih potaknula na odgovornije ponašanje, što se u pravilu ne događa. Ako menadžer pokazuje pristupačnost i optimizam, potaknut će svoje ljude da također s optimizmom gledaju na sadašnje tegobe. To će ih usmjeriti na rješavanje problema, umjesto na paraliziranost, što i jest izrazito važno za izlazak iz krize. Istraživanja su pokazala da za optimizam i akciju nije toliko važna objektivna procjena situacije, već stav može li se ona uspješno riješiti ili je beznadna. Upravo taj stav da je situacija teška, ali rješiva, treba menadžer svojim ponašanjem stalno prenositi djelatnicima.

mogle ciljati kako bi se mogli modificirati postojeći proizvodi i usluge da postiču uspjeh i u kriznim vremenima, gdje se sve može uštedjeti, gdje tražiti nove korisnike, u kakvoj su situaciji pojedini dužnici i vjerovnici (kako bi se s njima mogli napraviti neki povoljniji aranžmani) i sl. Sve takve ideje mogu znatno povećati sposobnost poduzeća da opstane, a ujedno povećati zadovoljstvo i motiviranost djelatnika.

### 3. Jasno komunicirajte očekivanja od svakog djelatnika i tražite od njega odgovorno profesionalno ponašanje

Kada se dođe do novih ideja te kada se one pretoče u konkretne poslovne aktivnosti, važno je svakom djelatniku nasamo reći kakav se konkretno angažman od njega očekuje, posebice u ovim kriznim vremenima. Naime, ako menadžer ima odgovornost uspješno kormilariti brodom u oluji, onda se od svakog djelatnika očekuje da u tim naporima dađe svoj maksimum, odnosno da odgovorno napravi sve što se

**U krizi treba biti maksimalno pažljiv, ponajprije prema poticajnoj energiji unutar organizacije. Ako se njome rasipamo preko stalnih naglašavanja neuspjeha i zaboravljanja uspjeha, onda će nam u organizaciji ostati vrlo malo energije za nošenje s tegobama, odnosno za proaktivni rad na njihovu uklanjanju**

težinu. Premda je takav stav i u dobrim vremenima demotivirajući, u krizi je on gotovo poguban. U krizi, naime, treba biti maksimalno pažljiv, ponajprije prema poticajnoj energiji unutar organizacije. Ako se njome rasipamo preko stalnih naglašavanja neuspjeha i zaboravljanja uspjeha, onda će nam u organizaciji ostati vrlo malo energije za nošenje s tegobama, odnosno za proaktivni rad na njihovu uklanjanju. Zato treba slaviti uspjeh, jer se u njima nalazi velika energija za buduće pothvate, dok nas neuspjesi trebaju samo dodatno motivirati za još odlučniji stav da moramo uspjeti. Pozitivan inat jedna je od najsnažnijih emocija upravo za krizne situacije, jer stvara snagu za gotovo bezuvjetni dolazak do cilja.

Svi ovi savjeti neće objektivno učiniti krizu manjom, ali će posve sigurno povećati obrambene snage kako menadžera, tako i cijelog poduzeća da se s njome nosi s lakoćom. S lakoćom i elegancijom prave gazele. ■

# OVIM OLUJNIM LOVITI RIBU)

## 2. Iskoristite ideje svoga tima

Koliko neverbalna komunikacija treba biti pozitivna i pristupačna, toliko se o trenutačnoj teškoj situaciji treba i mora govoriti iskreno pred svojim timom. Činjenice upućuju na to da djelatnici puno lakše podnose kada znaju točno stanje stvari nego kada nagađaju o njemu. Dva su razloga za to: prvi je taj što djelatnici uvijek procjenjuju situaciju puno težom nego što ona objektivno jest (mašta je uvijek strašnija od realnosti), a drugi je taj što, kada su informirani, dobivaju mogućnost davanja konkretnih prijedloga za njezino rješavanje. Naime, ako ne znaju o čemu je riječ, neće moći ni razmišljati o mogućim rješenjima iz svoje domene. Zato je dobro da menadžer napravi brainstorming radionice na kojima bi se rješavali konkretni problemi i razvijale konkretne ideje za izlazak iz krize. Djelatnici imaju različitu perspektivu u poslovanju od one menadžerove, pa mogu dati ideje koje se menadžeru uopće ne bi mogle samostalno pojaviti. Oni znaju koje bi se tržišne niše

od njega očekuje. Ne može očekivati da se netko odgovorno brine za opstanak njegova radnog mjesta i redovitu plaću ako on sa svoje strane ne pokaže istu odgovornost prema poduzeću koje ga hrani. Tek kad su odgovornosti jednako raspoređene, brod može lakše ploviti.

## 4. Veselite se timski svakom postignutom uspjehu, a neuspjeha pretvorite u pokretački inat za nove pobjede

U tzv. normalnim vremenima ponekad zaboravljamo veseliti se i slaviti uspjeha (pojedinačne ili grupne), smatrajući ih nečim normalnim. Štoviše, kako neuspjeha doživljavamo nenormalnim, prenatlažavamo ih i time im dajemo dodatnu

OGLAS



**PODUZEĆE ZA BRODOGRADNJU, TURIZAM I TRGOVINU**



**Društvo "Emo-commerce" Split d.o.o. osnovano je 1992. godine, osnovna djelatnost društva je izrada i popravak brodova. Od osnutka do danas naše društvo napravilo je mnoge plovne jedinice kako kao kooperant Brodo-Splita, tako i samostalno, trenutno sada radi pored kooperiranja Brodo-Splitu i drugim brodogradilištima na izradi 12 ribarica. Isto tako naše društvo vezano je i za graditeljstvo gdje je od svoga osnutka s Konstruktorom i Lavčevićem napravilo mnoge projekte čeličnih konstrukcija kao što su Maslenički most i mnoge čelične hale s kompletnim opremanjima. Društvo ima 180 stalno zaposlenih s tendencijom povećanja poslova i ugovora za 2010. Vlasnik i direktor je g. Ante Erceg.**

**21000 Split, Croatia  
Ive Tjardovića 26**

**tel./fax: 021/378 496  
e-mail: emo-commerce@st.t-com.hr**