

Kad su i šef i zaposlenik zadovoljni količinom obavljenog posla

Bitno je točno dogovoriti međusobna očekivanja - zaposlenik mora znati što poslodavac i organizacija očekuju od njega te jasno postaviti svoja očekivanja od organizacije i o njima pregovarati. Obje strane u tom slučaju prihvaćaju odgovornost za ono što su međusobno dogovorile. Ako se točno postavi cilj, onda su istom količinom posla

zadovoljni i zaposlenik i poslodavac, a dobitna kombinacija za povećanje učinkovitosti zaposlenika i najjednostavniji način da se zaposlenik radi punim kapacitetom jest da se točno upozna s ciljevima koje mora postići unutar šire strategije, koji su mu točno zadaci, da mu se pruže svi resursi i da se zajedno s njim prati učinak.

i najkorisnije osjeća kad se istinski posveti svom poslu i kroz njega ostvari osobni napredak što sve ujedno koristi kompaniji u ostvarenju njenih ciljeva- ističe Pureta.

Dijagnoza prije liječenja

Rješenje za komunikacijske poteškoće unutar tima i na relaciji zaposlenik-šef postoji. Trening komunikacije, team building ili trening menadžerskih vještina neki su od provjerenih načina, a ponekad je potrebno primijeniti sva tri alata jer ponajčešće ne funkcioniraju ni odnosi unutar tima, a menadžeri nemaju dobre komunikacijske vještine rukovođenja.

- Često kompanija konzultantu dođe s već određenim zahtjevom, primjerice želi team building ili trening rukovođenja. No to je kao da dođete liječniku i tražite određeni lijek, a on vas vrati nekoliko koraka unatrag i pita što vas zapravo boli. Prvi korak za postavljanje pravilne dijagnoze jest ispitivanje organizacijske klime. Postupak ispitivanja organizacijske klime traje od petnaestak do mjesec dana, u proces se uključuju djelatnici u sklopu fokus grupe i na kraju se piše izvještaj u kojem se iznose prijedlozi. Potom se primjenjuju konkretne aktivnosti poput radionica ili team buildinga, a nakon toga se provjerava je li i koliko došlo do poboljšanja - objašnjava Pureta. No nakon postavljanja dijagnoze, menadžment često nije spreman

na aktivno mijenjanje odnosa prema zaposlenicima i radnim procesima.

Kozmetički zahvati velikih tvrtki

- Primijetila sam da menadžment u Hrvatskoj očekuje da mi, psiholozi, poboljšamo međuljudske odnose i procese a da se oni sami pritom nimalo ne promijene. Očekuju da mi riješimo probleme, a ne shvaćaju da je vitalni dio toga da sami promijene neke svoje navike. Ako je ključni problem između menadžera i djelatnika nedostatak individualnog razgovora i mentorskog pristupa razvoju ljudima, onda rukovoditeljima preporučujemo da obavezno dvaput na mjesec obave individualni razgovor sa zaposlenikom. Ako menadžer za to ne nađe vremena, opet će se suočiti s istim problemima - kaže Pureta.

Postoje i razlike između malih i velikih poduzeća. Male kompanije žele poboljšati organizacijsku klimu i dobro postaviti stvari odmah na početku, dok su najveći problem velike domaće tvrtke koje prije žele kozmetički provesti postupke poboljšavanja organizacijske klime.

- Velike kompanije mnogo ulažu u različite edukacije ili team buildinge misleći da time rješavaju stvari, a nisu baš sklone posvetiti se dubokim uzrocima problema i rješavati stvari u korijenu - smatra Pureta. Ipak, mnogi poduzetnici, menadžeri i šefovi odgovorit će kako kompanija mora biti ponajprije usmjerena na borbu i opstanak na tržištu pri čemu je rješa-

Tanja Pureta, vlasnica konzultantske kuće Ramiro



vanje pitanja loše radne atmosfere ipak sporedna stvar. No postavlja se pitanje koliko loša radna atmosfera unutar kompanije može utjecati na ugled kompanije izvana.

- Može se slobodno reći da zaposlenici koji kontaktiraju s klijentima, dobavljačima i poslovnim partnerima nose imidž kompanije. Svaki zaposlenik je zapravo ambasador svoje organizacije i zato bi bilo bolje ulagati u to da ljudi vjeruju u svoju organizaciju, da znaju koji su joj ciljevi kako bi ih mogli dostojno prezentirati u svakodnevnome kvalitetnom radu - kaže Pureta.

Zadovoljan zaposlenik pozitivno priča o svojoj kompaniji. Važno je da svaka osoba unutar organizacije zna gdje joj je mjesto i kako kvalitetno raditi da bi se odaslala dobra slika suradnicima i klijentima koji će o imidžu kompanije i njenoj kulturi prije prosuđivati na temelju svakodnevnih kontakata sa zaposlenicima, a mnogo manje na temelju reklama. #

U središtu Osijeka, Županijska ulica, neposredno uz Trg prodajemo djelomično uređenu poslovnu zgradu na parceli od 2000 m².

**Detaljne informacije na adresi elektroničke pošte:
oglas@vicus.hr**