

Uvod 3

(H)OST KOMENTATOR: MARINA TASLAK, KONZULTANT U TVRTKI RAMIRO

## Zaposlenike treba pretvoriti u partnere za ostvarivanje rezultata

Kada ljudi znaju koji je smisao određenih odluka, kamo će nas one odvesti za tri, pet ili 15 godina, spremniji su na povremena odricanja

**N**a globalnom, dinamičnom i izuzetno zahtjevnom tržištu, pogotovo u vrijeme krize koja traži nova rješenja, ono što razlikuje uspješne od neuspješnih organizacija (pa i država) je njihova mogućnost prilagodbe i stalnog napretka. Kako bi se to postiglo, svi uključeni subjekti, kako državni tako i privatni, trebaju razviti dovoljno fleksibilan sustav koji će omogućavati brze promjene, ali i stvarati klimu unutar koje će ljudi biti spremni na osobnu prilagodbu i razvoj.

Posljedica takve situacije je i da se u javnim raspravama sve češće spominje fleksibilnost na tržištu rada. Riječ je o pojmu koji izaziva žustre polemike, pogotovo među različitim interesnim stranama.

Pravno-ekonomski gledajući, fleksibilnost tržišta rada defini- ra se kao skup kolektivno djelotvornih odgovora na gospodarske neizvjesnosti rizika. Ključne riječi su zasigurno – kolektivno i djelotvorno. Potrebno je zajedničkim snagama, uključujući različite strane, doći do konstruktivnih rješenja koja će omogućiti konkurentnost države i privatnog sektora. Takvo što, bez sum-

nje, traži prilagodbu i akciju svih – od poduzeća, preko timova i zaposlenika, do državne uprave koja gradi pravno-ekonomske i obrazovne okvire. Promatrajući iz psihološke perspektive, dvije su najveće prepreke u dolasku do željenih rješenja: ljudska potreba za sigurnošću koja se očituje u otporu prema promjenama, te manjak konstruktivne komunikacije različitih ključnih strana. Današnji svijet i tržište rada ne jamče sigurnost nikome. Pojedinci i tvrtka, a u konačnici i država, trebaju je i mogu graditi sami. Organizacije sigurnost postižu visokom konkurentnošću koja se stvara pronalaženjem tržišnih niša, postavljanjem jasnih ci-

**Današnji svijet i tržište rada ne jamče sigurnost nikome**

ljeva i standarda rada, kvalitetnom organizacijom resursa te kontinuiranim praćenjem i razvojem učinkovitosti. Pritom je ključno aktivno raditi sa zaposlenicima, učiniti ih partnerima u ostvarivanju rezultata, kao i stalno preispitivati posto-



jeće načine rada jer najveća sigurnost krije se upravo u organizacijskoj fleksibilnosti i spremnosti na promjenu.

Ni za pojedinca sigurnost nije u njegovom ugovoru, već u njemu samome. Ostvaruje se povećavanjem vlastite zapošljivosti kroz predanost poslu i spremnost na usvajanje novih znanja i vještina. Osoba koja radu pristupa motivirano i odgovorno te se stalno usavršava (usvaja nove vještine, surađuje s drugima,

rješava probleme), bit će visokozapošljiva, tj. poželjan zaposlenik svake organizacije. Čak i u vrijeme krize, za takve ljude ima mjesta.

Što se tiče komunikacije o fleksibilnosti tržišta rada, upravo ovih dana raspravlja se o potrebi njenog strateškog povećanja. Pritom je jasno vidljivo da različite strane (Vlada, sindikati, poslodavci...) tom pojmu pristupaju iz vlastite perspektive i interesa. Nužno je odmaknuti se od međusobnih optuživanja, razgovora o prošlosti i usmjeravanja na detalje. Važno je razgovarati iskreno i staloženo, pažljivo i strpljivo slušati te jasno iznositi argumente u kontekstu sadašnjosti, vodeći se zajedničkim ciljem. Iznad svega, a to je prvenstveno uloga Vlade, ključno je isticati širu sliku te komunicirati željenu viziju budućnosti. Samo tada je moguće graditi zajedništvo, jer kad ljudi znaju koji je smisao određenih odluka, kamo će nas one odvesti za tri, pet ili 15 godina, spremniji su na povremena odricanja. Jasnoća smjera kojim želimo ići daje hrabrost potrebnu za prihvaćanje promjena te motiv i toliko potrebnu energiju usajrnosti. ■