

Znate biti zaposleni?

Slovenija se je naučila managementa, razvijata se lastniška funkcija in upravljanje s premoženjem. Čas je, da se tudi na novo naučimo biti zaposleni.

Edita Kuhelj Krajnović

Rada imam različnost gledanja na isto stvar. Vzemimo na primer kozarec za dva decilitra, v katerem je deciliter vode. Tisti, ki pravi, da je kozarec na pol prazen, ima prav. Enako kot tisti, ki pravi, da je na pol poln. Iskanje, kaj je res, je torej v tem primeru očitno Siziŕovo delo.

Kozarcev z vodo je v našem življenju mnogo. Vsak trenutek, doživljaj, je moŕno videti na toliko naŕinov, kolikor nas je tistih, ki ga opazujemo. In ŕe to pomnoŕimo z našimi razpoloŕenji, ki prav tako vplivajo, kako doživljamo situacijo, hitro ugotovimo, da je podob ene same samcate dogodivŕŕine neskonŕno. Isto velja za poklice in vloge, ki jih prevzemamo v življenju.

Poglejmo na primer razvoj managementa v Sloveniji. V zaŕetku devetdesetih sem ujela izjavo profesorja managementa, da »...so si slovenski

direktorji ŕez noŕ nadeli ime manager, pri ŕemer jih veŕina med njimi niti ni vedela, kaj management v resnici pomeni.« O tem sama takrat, ob zakljuŕku diplome, nisem imela mnenja. Iz neznanega razloga pa sem si izjavo zapomnila. Nismo vedno to, kar pravimo, ali mislimo, da smo.

Zaposlenost danes ni veŕ samoumevna, temveŕ je v najveŕji meri odvisna od naŕe sposobnosti, da prispevamo k osvajanju trga.

Vrsto let kasneje lahko reŕem, da imam o tem izoblikovano mnenje. Delo v poslovnem okolju mi je omogoŕilo, da management kot poklic in stroko v zadnjem desetletju in pol opazujem z vidika velikega napredka, ki je bil narejen. Ko posluŕam



spoznanja vrhunskih mislecev managementa, ugotavljam, da se marsikaj od tega, o čemer govorijo, v slovenski praksi že dogaja.

Vodilni v podjetjih bi morali iz svojih zaposlenih znati izvabljeni talente, profesorji in učitelji pa jih odkrivati in spodbujati pri najmlajših.

Podobno se je v zadnjih letih razvijala lastniška funkcija. Nezaupnica, odstop ali menjava člana uprave so pred leti, ko je prihajalo do prvih tovrstnih dogodkov, sprožili senzacije, polnili medije in predvsem navdihovali pogovore med povsem navadnimi ljudmi, ki so zmajevali z glavami in si po svoje razlagali te, še včeraj nepredstavljive ukrepe. Danes menjave članov uprav ali vodstva razumemo kot naravni sestavni del upravljanja podjetij (izjema so primeri politično pogojenih menjav). Lastniška funkcija in njene aktivnosti so postale sestavni del našega vsakdana.

Kaj pa spremembe zaposlenih?! V čem smo se od začetka devetdesetih, ko smo stopili iz tržno-planskega gospodarstva v tržno ekonomijo, pa še globalno za povrh, spremenili kot zaposleni?! Ali med nami obstaja razumevanje tega, da zaposlenost ni več samoumevna, temveč v največji meri

odvisna od naše sposobnosti, da prispevamo k osvajanju trga?

Podjetja in njihova vodstva so nam nekoč nudila zaposlitev, danes odgovorne organizacije skrbijo za zaposljivost. Na verjetnost zaposlitve mladega diplomanta ne vpliva več le doseženo najvišje povprečje ocen na fakulteti (seveda pa ne škodil!), vedno bolj pomembno postaja, kaj smo s tem znanjem sposobni ustvariti. Morda je del naše potrebne nove izkušnje v vlogi zaposlenega v 21. stoletju, da se na trgu storitev in delovne sile naučimo sprejemati tudi tveganje.

Mislím, da bi moral vsak zaposleni kar ponovno v šolo. V šolo raziskovanja, ki odkriva naše talente. V šolo, ki bi razodela, kaj nas motivira in navdušuje, v šolo, ki bi razkrila naše kompetence in nam pokazala, katerim vrednotam naj sledimo.

Mladi in vsi zaposleni se morajo zavedati edinstvenosti priložnosti, da lahko razvijesh svoj talent in s tem tudi sebe.

Mogoče bi morali tako šolo obiskovati vsi skupaj: vodilni, da bodo znali iz svojih zaposlenih izvabljeni talente, in tudi profesorji in učitelji, da jih bodo odkrivali in spodbujali pri najmlajših. Na mladih in

vseh zaposlenih pa je, da se zavedajo edinstvenosti priložnosti, ki je ne gre zavrniti, ko je ponujena, to je možnost, da lahko razvijesh svoj talent in s tem tudi sebe.

Ukvarjati se moramo z vsem, kar odpira misli za nova spoznanja in prispeva k temu, da, kot pravi dr. Ivan Svetlik s Fakultete za družbene vede, namesto intenzivnega dela začnemo opravljati pametno delo: »Ljudje so vedno iskali možnosti, kako bi delali manj, lažje, bolj zanimivo in da bi od tega imeli več. Vendar kaže, da je uresničevanje te možnosti v Sloveniji prepočasno.«

21. stoletje in inovativno voditeljstvo s seboj nosita potrebo po spreminjanju zaposlenih. Okolje spodbuja rast in razvoj posameznika v smeri ustvarjalnosti, podjetnosti in sooblikovanja voditeljstva.

V orkestrih najboljših podjetij 21. stoletja zvoke iz poslovnih instrumentov izvablajo talentirani posamezniki. Ugotavljanje, v čem je vsak med nami najboljši, in negovanje mojstrstva obvladovanja svojega lastnega »inštrumenta«, je del domače naloge, ki jo morajo začeti opravljati vsi deležniki tega procesa. |

Ekonomistka mag. Edita Kuhelj Krajnovič, Mediade, je urednica publikacije Podjetniki v podjetju, namenjene razvoju notranjepodjetnega okolja in konkurenčnih posameznikov.

Skrb za vaše zdravje je del nas.

Poslanstvo našega farmacevtskega podjetja je narediti dragocene trenutke še lepše in bogatejše.

Naše poti so zato tlakovane z znanjem, visoko tehnologijo in izdelki, ki izpolnjujejo želje po zdravem življenju.

Naša prihodnost je med vodilnimi farmacevtskimi generičnimi podjetji.



Živeti zdravo življenje.

