

## PROMJENE

# Osjećaj hitnosti u procesu promjena

LIDIJA KISELJAK

Svjetska iskustva pokazuju da ako u korporativnoj kulturi postoji strah od pogrešaka, radnici ih prilikom rada na proizvodu ili usluzi neće otkrivati. Zbog toga često dolazi do velike štete za organizaciju i kupce.

– Prema vlastitim istraživanjima iz 2007. godine, tijekom izrade doktorske disertacije otkrio sam četiri najučestalije vrste prepreka u procesima promjena u hrvatskim gospodarskim subjektima. To su: konflikti zbog različitih interesa/ciljeva sudionika u procesu promjena, zatim neprecizna raspodjela individualnih i timskih zadaća i odgovornosti, potom previše aktivnosti koje nisu bile prioritete, i u konačnici to da cilj nije bio jasno određen – kaže konzultant Davor Perkov. – Viši menadžment često štiti zaposlenike od neugodnih vijesti, a kad pokuša pokrenuti veće promjene, prema Johnu Kotteru, nedovoljna svijest o hitnosti promjene uzrok je da takvi pokušaji nerijetko krahiraju ili ne ostvare očekivanja. Mnoge organizacije i propadnu. Velika većina novih restorana ne preživi prve dvije godine. Više od 90% proizvođača automobi-



Davor Perkov

la koji su postojali početkom 20. stoljeća nestali su do 40-ih godina. Danas, pak, barem nekoliko najuspješnijih kompanija slijedi isti put prema svojoj propasti. Stoga menadžment mora ugraditi osjećaj hitnosti u proces promjena. Naime, danas ne opstaju najsnažnije i najinteligentnije kompanije, već one koje su najfleksibilnije na promjene. O ljudima nemirna, istraživačkog duha ovisi ekonomska aktivnost nekog društva, promjene i napredak. Bez poduzetničkog duha, kao ni bez onih koji su njime nadareni (ili kažnjeni!) nema prosperiteta. Zakočimo li nerazumne, ostaje nam teror medikriteta i zastarjelih navika – tvrdi Perkov.

ANTO MARGAJ  
KARIJERA 39

VEČERNJI LIST ■ SUBOTA 20.6.2009