



Business

Poslodavci špijuni. Više od polovine zaposlenih u UK tvrdi da ih za vreme obavljanja svojih poslovnih zadataka njihovi šefovi prate putem kamera, pokazalo je istraživanje *Economic and Social Research Council-a*. Stručnjaci su zaključili da neprestano nadziranje zaposlenih može kod njih da izazove osjećaj iscrpljenosti i uznemirenosti. Dr *Michael White*, koji je učestvovao u istraživanju kaže da je u poslednjih 15 godina sve više zaposlenih primetilo nadziranje njihovih zadataka. Pojednosto oko prodaje, dostave, kontakata s kupcima, telefonski pozivi i vreme koje je potrebno za izvršenje zadataka zabeleženi su u IT sistemu a tim informacijama se koriste šefovi kako bi procenili svoje podređene. Najčešći primer je u call centrima gde se razgovori s partnerima snimaju u "svrhu treninga". Studija je provedena među 2132 zaposlenih i 2000 poslodavaca u svim industrijskim sektorima.

Ima li profita u 2008? Prema istraživanju kompanije *Merrill Lynch & Co* narednih 12 meseci obeležiće zastoj u američkoj privredi što će negativno uticati na globalni rast. Oko 77% od 195 ispitanih menadžera u istraživanju je reklo da će se profit povećati za manje od 10%. Analitičari prognoziraju, a prenosi *Bloomberg*, da će zarade kompanija u *Standard & Poor's 500 Indexu* porasti ove godine 15%, dok će profit za članove *Europe's Dow Jones Stoxx 600 Indexa* porasti 11%. Samo 4% ispitanih je reklo da je dvocifreni rast moguć u Evropi, dok je oko 8% ispitanih iznelo je da su SAD već u recesiji. "Anketa je bila veoma depresivna i kao nikada do sada predviđa pad profita" rekla je *Karen Olney* strateg *Merrill Lynch-a* na konferenciji u Londonu.



Japanske banke na vratima islamske finansijske industrije. Banka *Tokyo-Mitsubishi UFJ* je investirala u malezijsku investicionu banku *CIMB* čiji je udeo u svetskom poslovanju sa islamskim obveznicama 30%. Prema analitičarima *Jiji Press-a* bankarske institucije moraju da uđu u islamsku finansijsku industriju kako bi proširili svoja poslovanja na Bliskom istoku. S obzirom na trend rasta cene nafte, očekuje se da će islamska finansijska industrija do 2010. udvostručiti svoju vrednost na \$1 mlrd.

LG Filips ostvario rekordnu dobit. Proizvođač ekrana sa tečnim kristalima je saopštio da je u četvrtom tromesečju 2007. ostvario rekordan profit zahvaljujući rastu tražnje za tom vrstom ekrana. *LG Filips* ostvario je neto profita od \$815 mlrd. Analitičari predviđaju da će kompanija u 2008. ostvariti rekordan profit zahvaljujući stalnoj nestašici LCD ekrana na tržištu i zbog povećane potražnje potrošača u Kini da zamene stare glomozne TV novim kako bi mogli da prate Olimpijske igre.

Communications

TV Opra. Uskoro počinje da se emituje kanal *Opre Winfrey*. Između mreže *Discovery Communications* i *Opre* je ugovoreno da kanal *Discovery Health* bude ustupljen poznatoj voditeljici *Opri* tokom sledeće godine pod nazivom *OWN - Oprah Winfrey Network*. "Pre petnaest godina sam napisala u svom magazinu da ću jednog dana uređivati televizijski kanal i predosećala sam da će upravo moj show biti presudan za bolju budućnost mnogih ljudi" izjavila je *Opra*. „*Opra* će prepustiti svoj sajt mreži *Discovery*, a zauzvrat ona će postati predsednik kanala koja se gleda u 68 miliona domova“, izjavio je *David Zaslav* direktor odnosa sa javnošću kompanije *Discovery*. On je dodao da će kanal biti posvećen brendu „*Oprah*“ koji edukuje i inspiriše ljude da žive život na najbolji mogući način.



Broj Internet stranica porastao na 155 mil. Samo u poslednjem mesecu prošle godine zabeležen je rast internet stranica oko 5 mil. kažu analitičari *Netcrafta*. Prema podacima *Netcrafta* tokom 2007. otvoreno je više od 50 mil. novih stranica, što daleko nadmašuje podatke iz 2006. kada je otvoreno samo 30 mil. Uzroke rasta u *Netcraftu* vide prvenstveno u sve većoj popularnosti blogova, jer u ovoj analitičkoj kući svaki blog tretiraju kao zasebnu web stranicu.

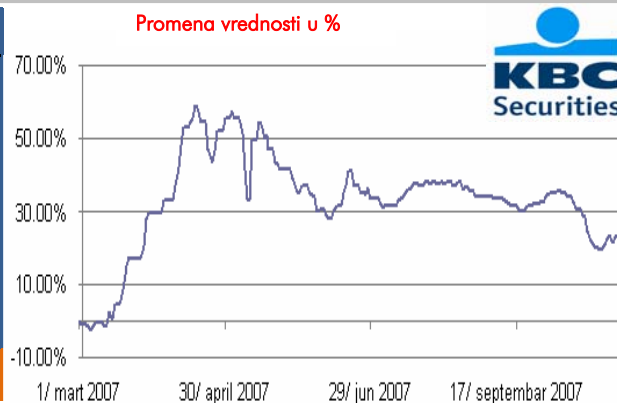
Prva Blerova sms poruka. Na konferenciji *UMP* francuske vladajuće stranke *Bler* je rekao da je svoj prvi mobilni telefon dobio pre 6. meseci. Nakon što je prestao biti britanski premijer *Bler* je počeo samostalno da koristi mobilni ali ni to nije prošlo bez problema. „Poslao sam svoj prvi sms prijatelju, ali zbog nepoznavanja tehnike nisam shvatio da me je telefon indentifikao kao pošiljaoca. Dobio sam nazad sms u kome je pisalo: "Oprostite, ali ko ste Vi?"“ rekao je *Bler*.

Teksas ne prihvata MySpaca-ov zaštitni sistem. *MySpace* je objavio u ponedeljak da je postigao ugovor sa više od 45 država u Americi koje će preduzeti posebne korake kako bi zaštitili maloletnike od online seksualnih predatora i siledžija. Teksas je jedina država koja nije prihvatila ugovor sa *MySpaca-om*. „Mi ne verujemo da *MySpace.com* ili bilo koji drugi sličan sajt mogu da zaštite maloletnike koji suruju ovim stranicama“ kaže advokat *Gregg Abbott*. Vlasnik *MySpace Rupert Murdoch's News Corp.* ima više od 200 mil. korisnika širom sveta i prihvata ovakav sistem zaštite i strukturnu promenu same web stranice. Bezbednosne mere će dozvoljavati roditeljima da proveravaju poštu svoje dece i biće otvoren poseban odeljak pod nazivom „Srednja škola“ za decu do 18 godina. „Internet može da bude veoma opasno mesto za maloletnike, sa seksualnim predatorima koji suruju mrežom kako bi pronašli svoje potencijalne žrtve“ kaže *Anne Milgram*, advokat *New Jersey-a*.

BC Portfolio

Da su izbori blizu pokazuje i stanje na našem virtuelnom portfoliju. U odnosu na prošlu nedelju zabeležili smo gubitak od desetak hiljada. Možda to i nije mnogo, ali taman smo počeli lepo da zarađujemo. Sigurni smo da kada sve "ovo" prođe da ćemo ponovo razmišljati šta bismo mogli sa fiktivnom zaradom i da će svi oni koji nisu uložili novac u HOV to i učiniti.

Naziv akcije	Vrednost 1. mart	Vrednost 16. decembar
Komercijalna banka	186.000,00	192.200
AIK banka	133.254,00	171.234
Dunav osiguranje	127.200,00	103.788
Univerzal banka	99.590,00	70.384
Tigar	132.459,00	117.250
Energoprojekt holding	132.203,00	197.100
Ukupna vrednost	810.706,00	851.956



Tips & Tricks – Zbog čega organizacione promene nekad ne uspeju?



Da li ste možda bili u situaciji da kao pojedinac ili deo tima ne uspete u pokušaju da realizujete neki projekat i posao? Da li i vama najteže padaju promene unutar organizacije? Ukoliko vam kažemo da organizacione promene često nazivaju "Pain management" ili upravljane bolom onda je jasno da nijedna promena nije laka. Preko trnja do zvezda... Planiranje i realizacija promena u organizaciji koje za cilj imaju unapređenje poslovnih procesa, performansi zaposlenih i na kraju povećanje profita uvek predstavljaju izazov za tim lidere koji se tokom tog procesa suočavaju sa brojnim preprekama. BC Bilten vam predstavlja neke od tipičnih grešaka do kojih dolazi prilikom uvođenja promena u organizaciju.

Pogrešan start - ubica kredibiliteta lidera. Pogrešan start se događa ukoliko je predložena promena nepromišljeno ili brzopleto savetovana, ili ukoliko se promeni nije prišlo sa dovoljno posvećenosti. Ovu grešku nazivaju i "ubica kredibiliteta lidera".

Promena kao izbor. Kada se rukovodeći kadar odluči za promenu, poruka koja se upućuje zaposlenima je da promena nije izbor. Nosioci promena ne bi trebalo da koriste izraze kao što su: Želeli bismo promene, bilo bi dobro da realizujete novine, molimo vas promenite... Kada god ljudi imaju opciju da biraju da li će nešto promeniti ili ne, najčešće izaberu da ništa ne promene. Otpor promenama nije indikacija da je namera menadžment tima da realizuje promene loša odluka. Naprotiv, to je dobar znak. Ukoliko se na sve reakcije zaposlenih gleda kao na otpor, može se desiti da u većini slučajeva menadžment tim neće biti u pravu. Uzroci otpora mogu biti različiti – to može biti nedostatak informacija i razumevanja za promene ili pak neslaganje sa načinom na koji se to radi. Iz načina na koji se otpor manifestuje, može se naučiti mnogo toga, a samim tim će nosioci promena imati bolju sliku i prilikom planiranja implementacije promena.

(Ne)uključivanje zaposlenih u proces promene. Nezadovoljstvo zaposlenih često eskalira kada od menadžmenta samo dobiju informaciju da bi trebalo sprovesti novine u poslovanju i kada se samo odrede osobe koje će biti za to zadužene, bez prethodnih razgovora sa zaposlenima. Zaposleni bi trebalo da budu uključeni u proces uvođenja promena na dva načina. Prvo, njihov glas bi trebalo da se čuje prilikom planiranja organizacionih promena i drugo, kada se pristupi promeni, oni bi trebalo da budu uključeni u proces implementacije.

Top menadžment bi trebalo da komunicira na način – Ovo bi trebalo da realizujemo. Šta mislite, koji su načini da to uradimo?

Organizaciona (ne)kultura. Organizaciona kultura može značajno da utiče na sprovođenje promena u organizaciji. Ukoliko u organizaciji prevlada – "Mi ovdje radimo na ovaj način", promena kulture organizacije će postati veći zadatak od same inicijalne namere da se organizacija promeni, unapredi. U takvoj situaciji postoje tri opcije: 1) promeniti promenu, 2) promeniti organizacionu kulturu, 3) pripremiti se za neuspeh.

Za sve su "krivi" konsultanti. Sprovođenje organizacionih promena je unutrašnja stvar kompanije. Iako konsultanti daju veliki doprinos unapređenju procesa poslovanja, ljudi unutar sistema moraju da prihvate odgovornost za promene.

Promene i u sistemu nagrađivanja. Ukoliko nosioci promena budu nagrađivali i motivisali zaposlene na načine na koje su uvek radili, rezultati rada zaposlenih će biti nepromenjeni. Ukoliko se sprovode promene, neka tim promenama obavezno bude obuhvaćen i sistem nagrađivanja.

Lideri za promene. Da bi se promena dogodila, svi moraju da budu uključeni u proces. Vlasnik kompanije, direktor, rukovodeći kadar moraju ipak prvi da pokažu spremnost, volju i želju za promenom. Ukoliko se to ne desi, lider ne može ni da očekuje predanost zaposlenih u procesu organizacionih promena.

Poverenje. Najvažnija reč u «rečniku promena» je POVERENJE. Bez njega će nastati nešto što samo liči na promenu. U trenucima kada menadžer nema dovoljno ni vremena niti prostora da objašnjava zbog čega je doneo neku odluku u procesu sprovođenja reorganizacije poslovanja, poverenje je ono na šta se oslanja.

«Upravljanje bolom». Ukoliko realizujete neku promenu u okviru svoje organizacije, morate biti svesni da je bol ono što prati svaku organizacionu promenu.

Ko, šta, kako, kad radi? I najbolje planiranje promena je uzaludno, ukoliko se ne primenjuje, nadzire i sprovodi na pravi način. Odgovornost za realizaciju postupaka koji će dovesti do promena mora biti jasno definisana i vremenski orijentisana.

Toliko toga bismo vam sad rekli ali moramo da čutimo. Da ste sinoć poželeti da pogledate neku seriju ili film, jedino bi vam DVD bio od pomoći. "Last minute chance" su iskoristili svi predsednički kandidati. Ko će još slaviti na sv. Jovana videćemo. Kažu, lepo vreme u nedelju... Divno za šetnju do birališta!

Vaš Bovan Tim



SEMINARI, KONFERENCIJE:

- 23. i 24. 01. 08. - "Upravljanje organizacionim promenama", Adižes, Beograd
- 25. i 26. 01. 08. - "Usavršavanje prodaje", Manage d.o.o, Beograd
- 29. i 30. 01. 08. - "Marketing - principi, organizacija i tehnike", Adižes, Beograd
- 01. i 02. 02. 08. - "Pregovaranje u procesu nabavke i prodaje", Manage d.o.o, Beograd
- 06. i 07. 02. 08. - "Unapređenje učinka zaposlenih", Adižes, Zagreb
- 07. - 09. 02. 08. - "Brand Fair", Beogradski sajam
- 11. 02. 08. - "Follow - up seminar: Sistem selekcije kandidata", Adižes, Beograd
- 12. i 13. 02. 08. - "Upravljanje vremenom", Adižes, Beograd
- 19. i 20. 02. 08. - "Usavršavanje prodaje", Adižes, Sarajevo

Ako ste u lošoj situaciji, ne brinite, promenite se. Ako ste u dobroj situaciji, ne brinite, promenite se.

John A. Simone

Urednik: Ana B. Bovan

Za vas pišu i:

M. Barać Stojanović, M. Djordjević, D. Tasić, S. Stojanović

Grafički dizajn: A. Nikolić LOOP



Bovan Consulting
BUSINESS & STRATEGY COUNSEL

Prijava i reklamiranje: bc.bilten@bovan.eu

Adresa redakcije: Žorža Klemansoa 13,

11000 Beograd, Srbija

posetite bovan.eu

Fix +381 11 3036 133, 3036 134,

fax +381 11 3284 380