

Kako je bilo na prvoj konferenciji 'The Art of Feminine Leadership'?

Konferencija The Art of Feminine Leadership konferencija je prošlog petka, 19. siječnja 2018. u Kongresnom centru Forum Zagreb okupila 100 liderica s glavnim ciljem osvještavanja važnosti korištenja ženskih soft vještina u uspješnom vodstvu zaposlenika, timova i tvrtki

U poticajnoj atmosferi svoja iskustva i uspješne prakse vodstva podijelilo je 12 uspješnih govornika među kojima je i međunarodno priznata thought liderica Sharon Hadary. Konferenciju je otvorila organizatorica Tanja Džido, vlasnica i pokretačica portala Shhhefica, jedinstvene platforme za motivaciju i inspiraciju mladih žena u biznisu. “Čast mi je poželjeti vam dobrodošlicu na prvu ovakvu konferenciju koju sam organizirala jer sam zamijetila nedostatak kvalitetnih liderica na našem tržištu, a od svega nam danas ponajviše nedostaje inspiracije i dobrih uzora da bismo i sami bili uspješni. Stoga sam današnje govornike osobno odabrala kao primjere koji nas mogu inspirirati i dati vjetar u leđa za ostvarenje kvalitetnijih i produktivnijih odnosa sa zaposlenicima.”

Prva govornica Nikolina Zečić iz Zagrebačke banke podijelila je svoju priču o pokretanju prvog Digitalnog odjela unutar grupacije 2014. godine te kako je godinama svojom hrabrošću, kreativnošću i upornošću mijenjala imidž banke od tradicionalne, poslovne i hladne do moderne i pristupačne mladima.

Tanja Pureta, vlasnica konzultantske tvrtke Ramiro, prisutnim lidericama je predstavila koliku transformacijsku moć imaju žene na liderskim pozicijama. Presudna u aktiviranju te moći je naša hrabrost i spremnost da se ponašamo u skladu sa svojim vrijednostima jer su upravo one ono što inspirira zaposlenike da naprave korak više i daju više sebe u poslovnim procesima.

Ivana Conjar, jedna od ključnih osoba iza inovativnog Algebrinog eLeadership MBA programa, govorila je o razlikama između muškaraca i žena na razgovorima za upis na MBA studije, gdje je uočila da žene daleko manje cijene svoja postignuća i za nove pozicije imaju osjećaj da im treba barem 90% spremnosti, dok su muškarci skloniji pristupiti novim pozicijama čak iako su samo 55% za njih spremni.

Diana Kobas Dešković iz MAMFORCEa potvrdila je tu tezu da su žene zapravo najveći neprijatelj same sebi jer su pretjerano samokritične, skromne, ne ističu previše svoju vrijednost te im je potrebno godine iskustva da razviju svoj glas i da učine da ga drugi zapravo čuju.

Nikolina Podoreški, direktorica nabave u Nestle Adriaticu govorila je o balansu između privatnog i poslovnog te važnosti osobnog odnosa sa zaposlenicima. Važno je da oni vide vašu viziju, osjete važnost tima, ne moraju svi biti prijatelji, ali se moraju poštovati.

Nathalie Lerotic Pavlik istaknula je svoje veliko organizacijsko iskustvo te važnost prilagodbe potrebama zaposlenika i pronalasku novih načina motivacije kako bi se zadržali najbolji zaposlenici. U tome je potvrdila teze svih sugovornica da su ženske vještine odličan odgovor na vodstvo koje danas organizacije trebaju te najavila velike promjene u vodećim tvrtkama koje već sad nailaze na izazove u zadržavanju kvalitetne radne snage.

Tome se posvetila i panel diskusija o prilikama i izazovima liderstva na hrvatskom tržištu, u kojoj su sudjelovali Igor Pureta, predsjednik Uprave GRAWE Hrvatska, Hrvoje Kapetanović, član Uprave Undabota, Saša Jurković, osnivač i predsjednik Udruge HR Centar, Nataša Novaković, direktorica za tržište rada i razvoj ljudskih potencijala u HUPu, Nathalie Lerotic Pavlik, neovisna HR konzultantica i poslovna psihologinja te Mara Vitols Hrgetić, organizatorica MEETING G2.1 konferencije. Panelisti su iznijeli problematiku nove radne snage koja ima dosta drugačije kriterije u potrazi za idealnim poslodavcem. Više nije važna samo snaga brenda korporacije i visina plaće već i uvjeti za razvoj zaposlenika te zanimljivost projekata na kojima rade. Ako zaposlenici ne vide svrhu svog posla i uloge u timu, nikakva visoka plaća i benefiti to ne mogu nadomjestiti. Zbog toga veliki broj mladi prihvaća poslove u inozemstvu, ne samo onih koji su ovdje bili nezaposleni, već i visokoobrazovani stručni kadar koji u inozemstvu dobiva bolje prilike za razvoj i bolje vodstvo. Razvoj ženskih vještina vodstva ponudio se kao dobro rješenje.