

Što cini clana uprave uspješnim ?

Uspješnost clana uprave nije određena samo s vještinama i iskustvom, nego i osobnim obilježjima, ili karakterom. U svojoj knjizi "Welcome to the Board", koju bismo mogli prevesti s "Dobrodošli u upravu", (izdana 1995. godine, izdavač Jossey-Bass Inc. Publishers) autor Fisher Howe iznosi nekoliko karakteristika uspješnih i sretnih članova uprave:

- Moraju biti iskreni.
- Moraju biti entuzijastični.
- Moraju međusobno povjeravati, odnosno iznositi svoje misli.
- Moraju znati raditi u timu.
- Moraju sagledati složene probleme s užitkom.
- Moraju imati red u pristupu kod donošenja odluka.
- Moraju biti kompetentni.
- Moraju imati smisao za humor.

Osobne karakteristike u "problemu" članova uprave mogu uključivati:

- Opsjednutost s jednim predmetom.
- Stalno uzimanje u obzir suprotnog "pogleda" – samo za pokazivanje.
- Objašnjavanje temeljeno na cvrsto držanim mišljenjima koja su rijetko poduprta s činjenicama ili rezultatima istraživanja.
- "Iskakanja članova odbora" – odnosno sjedenje u mnogo odbora, a u niti jednom dobro služiti

Svrha uprave

Kompanijina uprava pomaže menadžmentu pri razvoju poslovnih planova, politici dostizanja ciljeva i poslovnoj strategiji. Uprava često odabire izvršitelje poslova, podupire ih, vrednuje postignute rezultate i može ih smijeniti. Kroz regularne sjednice, uprava pomaže pri osiguravanju učinkovitog organizacijskog planiranja i nadgleda da li su kompanijini resursi upravljani učinkovito. Uprava također pomaže u kompanijinom upravljanju potrebama za ispunjavanje poslovanja. Uprava također mora odrediti svoje provedbe i dostignuća.

Upravitelji nadgledaju kompanijina financijska dostignuca, odnosno performanse i uspjeh svojih proizvoda, usluga i strategija. Od direktora se ocekuje da slijede razvoje koji pogadaju poslovanje. Moraju staviti sa strane svaki moguci sukob izmedu svojih vlastitih osobnih i poslovnih interesa koji podupiru dobrostojece poslovanje koje prezentiraju.

Najucinkovitija uprava ce biti skupina profesionalaca koji donose velicinu i opseg svojih znanja i vjestina, iskustvo i raznolikost u svoju kompaniju. U idealnom slucaju, clanovi uprave morali bi imati pozadinu i kontakte koji se razlikuju od pozadina i kontakata drugih clanova uprave. Kako naša kompanija raste i mijenja se, upravni odbor ce se takoder razvijati kako bi se suprotstavio s promijenjivim potrebama i okolnostima.

Odgovornosti clana uprave

Clanovi uprave mogu imati specificne odgovornosti koje su jedinstvene za poslove ili proizvodnju koju obavljaju. Uprava takoder posjeduje niz razlicitih odgovornosti koje su definirane u Odredbama o organizacijama (kod nas je to Zakon o trgovackim društva) i mnogim državnim zakonima i propisima.

Potrebne su konzultacije s odvjetnikom u slucaju definiranja posebnih odgovornosti uprave (to bi trebalo uraditi sukladno korporacijske organizacije). Medutim, svaka uprava dijeli jedan skup opcih odgovornosti za koje se smatraju da pripadaju clanovima uprave. Slijedece tocke mogu pomoci pri razmatranju kada clanovi vode brigu o svojim placama i visini poreza.

- Pohadanja sastanaka: Clanovi uprave moraju dolaziti na sjednice uprave i sudjelovati u njenom radu.
- Misija: Direktori moraju definirati misiju i sudjelovati u strateškom planiranju kako bi nadgledali kompanijine namjere, prioritete, financijsko stanje i ciljeve.
- Generalni direktor: Direktori moraju biti spremni za odobravanje izbora, naknadu štete, i ako je potrebno, smjenjivanje generalnog direktora, i osigurati pošteno ocjenjivanje direktorovih postignuca.
- Financije: Direktori moraju imati financijsku odgovornost za:
 - Odobravanje godišnjeg budžeta i nadgledanje njegovog trošenja.

- Ugovaranje poslova za nezavisno polaganje racuna.
- Kontroliranje politike investiranja i upravljenje kapitalom ili rezervama.
- Planiranje nadgledanja i podrške: Direktori bi morali nadgledati i procjenjivati strateške planove poslovanja i pružati podršku menadžmentu pri iznošenju tih planova.
- Učinkovitost uprave: Direktori moraju ocjeniti koliko dobro uprava izvodi i upravlja učinkovitošću organizacije, njenim procedurama i jačanjem organizacije.
- Planovi rasta: Kako se kompanija evoluira od početka do zrelosti, odgovornosti i karakter članova uprave se također mijenjaju, odnosno evoluiraju. Izazovi koji mogu doći zajedno s rastom kompanije mogu uključivati:
 - Izvlačenje direktora iz poteškoca u operacijama i menadžmentu.
 - Obuhvaćanje potreba i problema velikog opsega.
 - Dovodenje novih ljudi i novih ideja.