

Jedino ZNANJE treba TRŽIŠTU

Manageri, koji na vodećim mjestima zamjenjuju one koji odlaze u mirovinu, često imaju malo radnog (i životnog) iskustva, znanja o poslu i treba im znatno dopunsko obrazovanje da bi mogli udovoljiti zahtjevima posla koji rade. I premda se smatra da samo mladi mogu uspješno odgovoriti zadacima koje pred njih postavljaju tvrtke, a svatko tko nakon 45. godine ostane bez posla više nikada neće naći posao, tek je kombinacija novih, mladih ideja s iskustvom i znanjem koje se stječe godinama, recept za uspjeh na tržištu.

Rezultati istraživanja, koje je provela tvrtka Zenger/Folkman, a objavio *Harvard Business Review* na više od 17.000 managera iz cijeloga svijeta, koji su sudjelovali u treninzima koje su za njih organizirale tvrtke u kojima rade, pokazali su da je **prosječna dob managera na prvom treningu** (ikada!) bila **42 godine**. Više od polovice bila je u dobi od 36 do 49 godina, manje od 10% bilo je mlađe od 30 godina, a manje od 5% ispitanika bilo je mlađe od 27 godina.

Tipični manager u tim tvrtkama došao je na neko od nižih rukovodećih mjesta sa oko 30 godina i ostao na toj i sličnim pozicijama najmanje narednih devet godina – znači, sa 39 je napredovao dalje. I sada, ako je na prvom

“pravom” managerskom treningu sudjelovao u prosjeku sa 42 godine, onda je jasno da je skoro 12 godina vodio druge ljude bez i jednog dana treninga, odnosno na osnovi prirodnog talenta, **taktike “pokušaj, greška, pokušaj”** ili jednostavno kopirajući stilove vođenja starijih kolega koji su ih također naučili od onih prije. Da pojasnim – u većini su tvrtki manageri 21. stoljeća vodili ljude kopirajući znanja vođenja iz kasnih 50.-ih ili ranih 70.-tih godina 20. stoljeća, ovisno kada je tvrtka osnovana. Jedino moderno pritom bili su *gadgeti* koji su im davali privid modernizma, brzine i dostupnosti.

Stalno učenje i vježbanje

Zašto onda većina ljudi misli

