

nicima. To je razlog zašto različito uspješni ljudi na istim radnim mjestima imaju različite plaće!

Oni koji vode tvrtku nikada ne bi smjeli biti indiferentni prema svojim zaposlenicima ni prema njihovim sposobnostima. Kada kažemo indiferentni, prvenstveno mislimo na situacije u kojima zbog vlastite sljepoće manageri ne vide da su im najbolji ljudi zanemareni i da trunu na radnim mjestima na kojima njihova znanja i vještine ne dolaze do izražaja. Imati najboljeg na radnom mjestu koje ga ograničava i na kojem ne može pokazati da je uistinu najbolji, za tu je osobu vrlo frustrirajuće, a za management je velik propust. Zašto to neki manageri rade? Otkud ta indiferentnost?

Razlog tome uglavnom je

uvriježeno mišljenje da će **“najbolji uvijek isplivati na površinu”**. Netočno! Uzmimo za primjer roniocice. Zamislite tri izvanredna, najbolja ronioca koji iza sebe u karijeri imaju nebrojene fantastične rezultate na međunarodnim sportskim natjecanjima. Bacite svu trojicu u more, sa zadatkom da zarone na istu dubinu. Jednome dajte bocu s kisikom, masku i peraje. Drugome dajte peraje, a trećem nemojte dati ništa. Ronilac s bocom kisika, maskom i perajama sigurno će prvi izroniti, onaj koji je imao masku i peraje bit će brz, ali ne najbrži jer roni na dah. A onaj treći? Treći će imati sreće ako izroni živ! Ignorirati mogućnost da je netko možda najbolji, ali nema prave alate da to i pokaže, odlika je loših managera.

**SVI ZNAMO DA SE
USPJEŠNO POSLOVANJE
ZASNIVA NA ČINJENICI
DA NETKO, TKO I SAM
NIJE NAJBOLJI, NE MOŽE
NI VODITI NAJBOLJE.
I U NOGOMETNOJ
REPREZENTACIJI TREBALI BI
IGRATI NAJBOLJI IGRAČI.**

U ljudskoj je prirodi težiti najboljem

U ljudskoj je prirodi izabrati uzor, osobu koju prema njezinim idejama, karakteristikama ili ostvarenjima smatraju najboljom. Ljudi su skloni slijediti one koji su najbolji. Kako da najbolji zaposlenici neke tvrtke budu i ostanu najbolji ako im je šef prosječan? Kako da i dalje budu radnim mjestom i položajem podređeni osobi koja ima lošije rezultate od njihovih? Nije li to paradoksalno? Kod takvih zaposlenika sigurno će se javiti frustracija i određena doza revolta koji će vrlo vjerojatno nakon određenog vremena kulminirati u konfliktnu situaciju.

Dopustiti da najbolji imaju **“srednju žalost”** za managera, odnosno osobu koja je tek prosječna u svojem poslu, često je poslovna politika u velikim tvrtkama. U njima često ima sigurnosnih niša u koje se takvi “srednjaci” i bezveznjaci mogu godinama uspješno sakrivati. Kad tvrtka u cjelini dobro ili čak odlično posluje, a netko malo zabušava ne remeteći **cjelokupan uspjeh**, rijetko će se naći netko voljan svoje vrijeme i živce trošiti na tjeranje neradnika iz tvrtke.

Znamo da to nije ništa drugo doli **mediokritetsko poslovno okruženje**, što nije odlika pametnog i uspješnog managementa, ali dugoročno profitabilna ideja, no to je dio ljudske naravi koja ne želi talasati dobru situaciju njezinim poboljšavanjem.

Ono što je još gore od neprepoznavanja najboljih ili od toga da ih vodi osoba koja je mnogo

nesposobnija od njih jest ne omogućiti najboljima sve što možete da uspiju. **Jedan od najvažnijih zadataka kvalitetnog managementa jest omogućiti najboljima što je moguće bolje i kvalitetne uvjete u kojima će raditi.**

Koji su to još bolji uvjeti koje im možete pružiti? Prvenstveno, to je mogućnost da rade s ljudima koji su poput njih. Formirajte timove najboljih ljudi i omogućite im da rade zajedno. Ljudima koji su sposobni, kada se nađu u poticajnoj sredini, među osobama koje su također stručnjaci i imaju neka određena specifična znanja, ne treba nikakvog dodatnog poticaja da briljiraju.

Tim izvanredno sposobnih ljudi

Zamislite kako izuzetno može izgledati *brainstorming* genijalaca? Takva ekipa, takav **dream team** ima sve predispozicije za fantastičan uspjeh. Uspjeh grupe, svoj osobni, ali i vaš. Osigurajte im dobar budžet za to što rade jer ako su se do sada pokazali kao najbolji, onda nema razloga da to i ne ostanu. Tim izvanredno sposobnih ljudi rijetko kada neće opravdati uloženi budžet još većim priljevom sredstava. Ako su se do sada njihova rješenja pokazala isplativima, takva će, vjerujte, biti i u budućnosti. I kao treće, ali i najvažnije, dajte im **mogućnost konstantnog obrazovanja**. Šaljite ih na dodatne specijalizirane tečajeve ili organizirajte posebno prilagođen (tzv. *in-house*) tečaj za svoju “reprezentaciju”. Omogućite im sudjelovanje na konferencijama, seminarima, znanstvenim skupovima. Pretplatite ih na stručnu literaturu ili časopise koji obuhvaćaju područje njihove stručnosti. Dopustite im da ostanu u procesu cjeloživotnog učenja. Omogućite im da budu i ostanu najbolji, i to upravo u vašoj tvrtki!

Da biste shvatili zašto je to važno, sutra ujutro probudite se

