

ne zna, da ga podsjetimo – živi od novca koji im daju korisnici njihovih usluga ili proizvoda. Početne pretpostavke *managera* o ljudima kojima upravljaju određuju i njihov kasniji odnos prema članovima grupe. Ovisno o tome kakvo općenito mišljenje ili kakvo životno iskustvo s ljudima ima *manager*, tako će i odrediti svoje ponašanje prema članovima grupe kojom upravljaju. Naravno da će *manager*, koji je u novu ulogu u životu donio bijes, komplekse i uglavnom negativna iskustva s ljudima, iskoristiti "viši" položaj da "naplati" sve one stare dugove, s kojima, zapravo, članovi njegove grupe nemaju nikakve veze. Ljudska je osobina da negativna iskustva s ljudima koji su (iz ovog ili onog razloga) bili "jači" želimo naplatiti od onih "slabijih" jer je to, na izgled, dobar način liječenja kompleksa i uspostavljanja ravnoteže ega. Pogrešno. Takvo pona-

šanje ne može donijeti novu snagu u psihu pojedinca, nego samo izazvati sukob s ljudima u grupi kojom bi takav *manager* trebao upravljati. *Manager* koji pokuša liječiti ranije stečene "rane" na svojim suradnicima, kolegama, prijateljima, bračnom drugu ili svojoj djeci, ne samo da neće uzvratiti onima koji su vas povrijedili (jer je to uglavnom bilo davno) nego će upropastiti i odnose s ljudima s kojima ste mogli osjetiti i ljepšu stranu života – povjerenje i suradnju. Opet podsjećam – ljudi imaju glavu i srce. Što im *manager* više dopusti da otvori jedno i drugo, više će uživati u suradnji s njima, a i rezultati koje će zajedno postići pokazat će ispravnost te odluke. U ovoj usporednoj tablici možete prepoznati načine razmišljanja pojedinih *managera*. Posljedice pojedinih pristupa ne trebamo previše analizirati jer mislimo da ih je lako prepoznati.



**poslovni[®]
savjetnik**
CENTRALNI POSLOVNI PORTAL

www.poslovni-savjetnik.com

Lajkaj Poslovni savjetnik na Facebooku i:

- saznajte najnovije informacije iz svijeta biznisa
- komentirajte
- družite se s drugim poslovnjacima
- osvajajte vrijedne nagrade
- čitajte poslovne savjete naj hrvatskih stručnjaka



Pretpostavke <i>managera</i> koji ne poštuju suradnike	Pretpostavke <i>managera</i> koji poštuju suradnike
Zaposlenici su prirodno lijeni i trebaju vanjsku motivaciju.	Zaposlenici žele biti produktivni i samomotivirani.
Zaposlenici su prirodno sebični i samoljubivi i zato trebaju vanjsku kontrolu koja bi ih držala na "uzdi".	Zaposlenici su pažljivi i žele surađivati.
<i>Manageri</i> su pojedinci koji su se izdigli iznad mase zahvaljujući urođenoj ili naučenoj genijalnosti. Oni su bolji od onih ispod sebe stoga imaju pravo kontrolirati donošenje odluka u organizaciji i držati u rukama zapovjedništvo i kontrolu.	<i>Manageri</i> se ne razlikuju od zaposlenika – oni samo imaju svoje jedinstvene snage i slabosti.
<i>Manageri</i> i samo <i>manageri</i> mogu kontrolirati složenu organizaciju od vrha naniže, mogu pouzdano predvidjeti što će se događati u budućnosti i zato trebaju donositi važne odluke.	Samo uz pomoć inputa i sudjelovanja na svim razinama organizacije, <i>manageri</i> mogu donositi efektivne odluke oko sadašnjih i budućih poslovnih uvjeta.
Zaposlenici uglavnom ne znaju što je najbolje za njih i nisu sposobni dobro obavljati posao, dok to njihovi <i>manageri</i> jesu.	Pojedinci najbolje poznaju posao koji obavljaju i zato znaju odrediti i predvidjeti što im je potrebno da bi ga radili što bolje i u skladu s događanjima izvan organizacije.
<i>Manageri</i> moraju manipulirati zaposlenicima kako bi dobili ono što žele.	<i>Manageri</i> ne upravljaju članovima svoje grupe, oni surađuju s njima.

U moru žive velike i male ribe, sisavci i mekušci, koralji i školjke i nitko od njih ne nastoji biti jedina vrsta. Svi "znaju" da ovise jedni o drugima i da su sastavni dijelovi jednog cjelovitog sustava. Ljudsko ponašanje tipa "ubij sve i vrati se sam" može donijeti kratkoročne koristi, no potpuni je promašaj ako razmišljate o poslovanju na dugu stazu. U Kini se kaže da ne smiješ drugome razbiti posudicu za rižu. U Japanu se podrazumijeva da ne smiješ uništiti protivnika koji vrijedi - moraš mu ostaviti čast. U svakom poslu koji radi grupa ljudi, *manager* je taj koji omogućuje (ili ne omogućuje) ostvarenje cilja kojem teži i zbog kojeg je formirao grupu. U konkurenciji na tržištu, okrutnoj kao što i

jest, mudri *manageri* poštuju nepisano pravilo da ne smiju misliti samo na sebe, izazvati asimetriju grupe, da bi pohlepno uzeli sve za sebe. Rekli smo, simetrija donosi najmanje troškova, a najviše efikasnosti. Asimetrija donosi pucanje veza koje su previše napete. Svaki *manager* o tome treba misliti. No nažalost, svijet je postao prepun ljudi koji su prestali misliti. Zapravo, svijet je postao prepun ljudi koji su prestali sami misliti. Svijet je prenapučen ljudima koji misle samo na sebe. A onda se čude kad veze popucaju i kad im tvrtka propadne (ako su vlasnici ili *manageri*) ili kad dobi-ju otkaz (ako su zaposlenici) zbog unutarnje asimetrije. U tvrtkama i u njihovim glavama. ■