

# Prošlo je vrijeme autoritarnih šefova i pokornih radnika

Nove generacije zaposlenih sve su obrazovanije, željne dokazivanja u poslu. Žele da ih rukovoditelji informiraju o svemu što je vezano uz konkretan posao, da ih se pita za mišljenje i uključi u proces odlučivanja

**Napisala: Marija Čekada**  
**Foto: Dražen Lapić**

Domaća istraživanja pokazuju da većina zaposlenika kod sadašnjeg poslodavca namjerava ostati najdulje pet godina. Nezadovoljni su uvjetima, plaćom i nemogućnošću profesionalnog razvoja, lošim odnosom poslodavca i narušenim međuljudskim odnosima. Istodobno šefovi, rukovoditelji i poslodavci žale se da ne dobivaju najbolje od svojih zaposlenika, a dobrostojeće financijske i informatičke tvrtke u kojima je status zaposlenika dobar sve više traže stručnu pomoć u prevladavanju komunikacijskog jaza i poboljšanju radne produktivnosti i motivacije. Tanja Pureta, vlasnica konzultantske kuće Ramiro koja već pet godina pomaže domaćim tvrtkama poboljšati komunikaciju i međuljudske odnose između šefova i zaposlenika i unutar timova, a trenutačno priprema magistarski

rad iz organizacijske psihologije, smatra da se prepreke u komunikaciji najčešće javljaju na vertikalnoj razini, jer u Hrvatskoj još prevladavaju autoritarni tipovi menadžera. Oni uglavnom samo zadaju posao, žele ga posve kontrolirati i snositi svu odgovornost dok svojim zaposlenicima daju male segmente posla očekujući da odrade točno ono što oni žele. S druge strane, zaposlenici su sve obrazovaniji, željni dokazivanja u poslu. Žele da ih rukovoditelji informiraju o svemu što je vezano uz konkretan posao, da ih se pita za mišljenje i uključi u proces odlučivanja.

### Uzajamno poslovno poštovanje

- Zaposlenici traže da ih se tretira s poslovnim poštovanjem. U suprotnom će, kada vide da je komunikacija jednostrana i da menadžer samo izdaje zahtjeve a njima nije pružena mogućnost ukazati na neke probleme, predložiti kako unaprijediti posao ili se njihovo mišljenje igno-

rira, u jednom trenutku zašutjeti. Zapravo, pomire se s takvim lošim tretiranjem rukovoditelja jer im je posao važan i idu linijom manjeg otpora: radit ću minimalno, imat ću plaću i ni za što ne želim biti stvarno odgovoran - ističe Pureta.

### Menadžersko sljepilo

U takvoj situaciji osnovno je da menadžeri ili šefovi nauče pokazivati poslovno poštovanje prema zaposlenicima koje se, kaže, sastoji doslovno od tri jednostavna pravila: daj informacije, pitaj zaposlenike za mišljenje i uključi ih u procese odlučivanja.

- Bez toga će zaposlenici davati samo minimum, a takva situacija nije dobra ni za jednu ni za drugu stranu jer se time povećava broj nezadovoljnih djelatnika koji ne mogu i ne žele ispuniti očekivanja rukovoditelja. Menadžeri su odgovorni za opstanak i dobar rad poduzeća i u sklopu toga najvažnija im je zadaća i odgovornost potaknuti komunikaciju i slušati svoje zaposlenike - naglašava Pureta. Usto je, kaže, kod menadžera prisutan i fenomen menadžerskog sljepila zbog čega ne uspijevaju uočiti u čemu je stvarni problem.

- Menadžeri i šefovi smatraju da svojim zaposlenicima pružaju sve, dok zaposlenicima nedostaje energije i stvarne zainteresiranosti i posvećenosti poslu. Zaista postoje razlika između toga kada se posao samo odraduje i kad je netko istinski posvećen poslu. Jer posvećeni će djelatnik koristiti svaki trenutak za produbljivanje svoga znanja i vještina, proučavanje nove literature, a općenito će tražiti način kako postati što bolji stručnjak - pojašnjava Pureta.

Dakle, kako bi poboljšali odnos s nadređenima, sami bi se zaposlenici trebali istinski posvetiti poslu umjesto da se drže pristupa 'odradit ću svoje od osam do četiri, a onda ću u slobodno vrijeme saditi cvijeće, slikati li izrađivati ikebane'.

- Istraživanja pokazuju da se čovjek najbolje



Hrvatski su menadžeri najčešće autoritarni vođe, žele sve imati pod kontrolom i o svemu sami odlučivati