

na zadaća je kvalitetnog menadžera

, onda se dovodi u opasnost da postane trajno neuspješan

TANJA PURETA

raju i dalje posvećivati. Međutim, njihova se uspješnost na menadžerskoj poziciji u pravilu procjenjuje u tome koliko su efikasno organizirali odjel, jesu li dobro podijelili ovlasti i odgovornosti za operativne poslove među djelatnicima kojima rukovode, znaju li koliko im je kompetentan svaki djelatnik i kako povećati njegovu kompetentnost, imaju li mehanizme motiviranja i zadržavanja kvalitetnih djelatnika, znaju li se koordinirati s voditeljima drugih odjela. Mnogi menadžeri se jako iznenade kada dobiju lošu ocjenu svog rada od strane svog rukovoditelja, premda imaju osobnu percepciju da izuzetno puno rade. Je u tome što takvi menadžeri imaju najviše povjerenja u vlastite sposobnosti te se plaše prepustiti svojim podređenima neka područja operativne odgovornosti. Tako dolaze do situacije da sami rade



**PREUZIMANJE
PREVIŠE POSLA
ZBOG MANJKA
POVJERENJA
VODI U BURN-
OUT STANJE**

Tanja Pureta
psiholog

većinu operativnog posla, te da se tako dovode u tzv. burn-out stanje. S druge strane njihovi djelatnici postaju sve više nezadovoljni jer nemaju što raditi ili rade nezahtjevne poslove, što dovodi do toga da oni najkvalitetniji odlučuju napustiti organizaciju. Onima manje kvalitetnima ovakva situacija ionako odlično odgovara, jer se od njih ne traži ništa, a imaju siguran posao i redovitu plaću. Početna slabija uspješnost se i očekuje, te tolerira, ali ako i nakon pola godine ili godinu menadžer svojim ponašanjem pokazuje da nije napravio novu mapu te ne zna koje su njegove nove ovlasti i odgovornosti, onda se dovodi u opasnost da postane trajno neuspješan.

** Autorica je magistrica psihologije, vlasnica poduzeća za poslovno savjetovanje Ramiro*