

Jacy będą menedżerowie przyszłości?

Inne | Artykuły / Krzysztof Domaradzki, Forbes

Zmieniająca się gospodarka i rosnąca rola technologii sprawiają, że wiele stosowanych dziś metod zarządzania traci rację bytu. A to oznacza, że menedżerowie, często liderujący w archaiczny i przykry dla pracowników sposób, będą musieli dostosować się do nowych realiów. Ich rola wprowadzić się nie zmieni, ale sposób, w jaki ją będą odgrywać – już tak.

TREŚĆ ARTYKUŁU:

Często słyszy się, że w polskich firmach nadal panują feudalne stosunki pracy. Wielu zatrudniających wciąż kieruje swoimi biznesami zgodnie z przebrzmiałymi regułami zarządzania zasobami ludzkimi, pozwalającymi na występowanie gigantycznych dysproporcji w relacjach pomiędzy tymi, którzy dają pracę, a tymi, którzy ją wykonują.

Wyeliminowanie złych, budowanych przez lata nawyków oraz wzorców niepotrzebnie lub nieumiejętnie pożyczanych z Zachodu – jak stawianie dopisku „manager” do każdego stanowiska, nawet w jedno- czy dwuosobowych zespołach – nie będzie proste. Na szczęście może się okazać niezbędne. A wtedy jest szansa, że dokona się wraz ze zmianami zachodzącymi w biznesie – wymagającym zarówno od pracowników, jak i pracodawców kreatywności, zrozumienia technologii, umiejętności przywódczych, przebojowości i żywego zaangażowania w realizowane w projekty.

Praktycy HR w Stanach Zjednoczonych – kraju będącym jednym z głównych trendsetterów w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, którego pomysły na budowanie kultury korporacyjnej regularnie kopiuje Europa – uważają, że w biznesie niebawem zaczną obowiązywać nowe kanony zarządzania. A to oznacza, że menedżerowie, do których się przyzwyczailiśmy – autorytarni, zamknięci na dyskusję, niechętni przyznający się do błędów, wkrótce mogą przejść do historii. Jacy zatem powinni być menedżerowie przyszłości?

Zaznajomieni z technologią

Nikt nie oczekuje od menedżerów, że będą lepiej obeznani z technologiami od zajmujących się nimi specjalistów, ale dobre zarządzanie bez elementarnej wiedzy technologicznej i łatwości w „chwytaniu” nowych trendów niebawem stanie się niemożliwe. Łatwo można sobie wyobrazić, że dla wielu współczesnych szefów będzie to nie lada problem. Być może nie do przeskoczenia.

Silni, zaangażowani przywódcy

Rację bytu stracą szefowie jedynie wydający dyspozycje, znajdujący się poza zespołem. Nowocześni zarządzający będą musieli wyznaczać kierunki, być prawdziwymi, dającymi przykład liderami, torującymi pracownikom drogę do sukcesu. Kluczem do sukces będzie bowiem nie powodzenie menedżera, lecz kierowanego przez niego zespołu.

Koniec z zatajaniem słabości

Wielu pracowników nie może pozwolić sobie na szczerą rozmowę z przełożonym. Boją się zwrócić mu uwagę, doradzić, zasugerować inne rozwiązanie. Dzieje się tak, ponieważ przez lata utrwalał się model bazujący na fałszywej omnipotencji szefów, których decyzji nie wolno kwestionować. Nowocześni zarządzający powinni natomiast przyznawać się do błędów, dyskutować z pracownikami, momentami wręcz mobilizować ich do poddawania w wątpliwość ich pomysłów. Tylko w ten sposób idee można w kolektywny sposób udoskonalać i przyczyniać się do rozwoju firmy.

Przebojowi i kreatywni

Przyzwyczajeni do szukania pracowników przełamujących konwencje i tworzących innowacje, menedżerowie zapomnieli, że ich rola sprowadza się do tego samego. Jako członkowie zespołu, stojący na jego czele, nie powinni działać kunktatorsko, lecz ofensywnie, stale szukając nowych rozwiązań, udoskonaleń, rewolucji. To wymóg gospodarki opartej na wiedzy, w której o powodzeniu często przesądza innowacyjność.

Szybko reagujący

Nie jednemu pracownikowi zdarzyło się czekać w nieskończoność na decyzję szefa, zastanawiać się, czy postąpił słusznie, czy jego praca oceniana jest dobrze. Tymczasem klucz do udanego zarządzania tkwi w działaniu na bieżąco, szybkim dostarczaniu pracownikom informacji zwrotnych i nieustannym, a nie okresowym monitorowaniu pracy zespołu.

Źródło: www.pracuj.pl