

# Jak je to možné?

Dnešní zamyšlení nese mírně provokativní název, který však vznikl až při psaní článku, jehož dokončování přerostlo v zoufalou snahu najít cokoliv pozitivního. Článek si nedělá ambice odpovídat na otázky, které téma vyvolává, ale spíše otázky nastolovat s tím, že odpovědi můžeme hledat později.

„Nastupující generace podnikatelů či mladí manažeři.“ Co to je? Kde se berou? Co jí motivuje? Můžeme se na ně spolehnout? Co umí? Prospívají nebo škodí? Řada otázek, často vyvolávajících smíšené pocity, rozpaky i rozčarování.

Jak se zdá, neutěšený stav je synergií mnoha faktorů. Pojďme však od počátku.

a celospolečenská objednávka po vzdělanosti. Jsou však tito „studenti“ vzdělatelní? **Jak je to možné?** Jaký může být mladý manažer, či mladý podnikatel, když v průběhu formování jeho profesní budoucnosti selže několik navazujících článků, od nesoudně ambiciózních rodičů, přes nedostatečně způsobilého studijního poradce až po samotný školský systém? Pokud je tento stav navíc umocněn absencí sebereflexe či přeceněním vlastních schopností, je pravděpodobné, že se produktem studia stanou absolventi, kteří o svůj obor nemají reálný zájem. **Jaká potom může být jejich motivace k práci?**

Je pochopitelné, že některé mladé láká krátkodobý profit, zvukná jména globálních společností, kariérní růst, alternativní úvazky či jiné benefity a to jak na úrovni zaměstnanecké, tak i na úrovni podnikatelské. Je pravděpodobné, že možnost uplatnění mladých podnikatelů i mladých manažerů stoupá v období hospodářské konjunktury nebo tam, kde je podnikání úzce spjato s moderními technologiemi. Celkový trend je však nutné vnímat v kontextu firemní kultury a odvětví, v němž je konkrétní činnost realizována. Je důležité, aby vstup „mládí“

nenarušil často křehkou symbiózu vztahů a nezačal být vnímán jako mezigenerační souboj. Situace je o to komplikovanější, že právě neschopnost mezigenerační komunikace je jedním z nejčastěji zmiňovaných problémů jejich uplatnitelnosti.

Celkový stav však nelze vnímat jako válku, i když pozice jednotlivých stran bývají často velmi protichůdné. To, co starší podnikatelé považují za prospěšné, tedy praktické zkušenosti a větší rozhled, rozvaha a předvídatelnost při rozhodování, stabilita jsou druhou stranou vnímány jako zastaralé postupy, nerozhodnost, nedostatečná flexibilita a pomalost, zásadně ovlivňující dynamiku podnikání. Samostatnou kapitolou jsou rozdíly v oblastech sociálního citění, kolektivních vazeb či schopnost a způsobů jednání s lidmi.

Zásadní problém však nastává v okamžiku, kdy se jedna či druhá strana začne bránit sféru svého vlivu tak, že cíleně i systematicky ničí stranu druhou. V praxi pak začínáme mluvit o bossingu nebo staffingu, což jsou pojmy dříve neznámé, ale nyní hojně frekventované. Nutno podotknout, že v delším časovém horizontu nemůže z uplatňování těchto škodlivých jevů profitovat ani jedna ze zainteresovaných stran.

Co tedy napsat na závěr? Řídit firmu je samou podstatou podnikatelovi kompetence. Názorový souboj generací zřejmě bude trvalým tématem, jen je potřeba účelně obrušovat hrany vzájemných sporů, oprostít se od pocitu, že nejlépe vše dělám sám, delegovat pravomoci a využívat silných stránek jednotlivých generací.

Často se říká, že pocity do podnikání nepatří. Ale jaký pocit z práce může mít někdo, komu chybí cit? Pocity a cit sice nejsou totožné, neboť cit je často protikladem k důvodu. Pouze pokud nás důvody nepřesvědčí, je potřeba dát na cit a když ten říká, že není čas na experimenty, tak se ho držme. Na základě poznání bych osobně raději kooperoval s firmou řízenou zkušenějším podnikatelem, stejně tak, jako bych do své firmy raději přijal staršího manažera. A co Vy...?

Ing. Jiří Mann, MBA



Ing. Jiří Mann, MBA

Před nedávnem jsme mohli pozorovat kauzu, kde skupina žákyň základní školy z Vrba pod Pradědem otráвила svou učitelku koktejlem z prášků tak, že skončila se zdravotními komplikacemi na jednotce intenzivní péče. **Jak je to možné?**

V současné době cloumá mediálním prostorem i emocemi lidí případ studentů, kteří na střední škole v Praze Malešicích půl roku šikanovali pětapadesátiletou učitelku angličtiny, která se psychicky zhroutila a zemřela. Chtěl by někdo takového studenta jako partnera v podnikání nebo jako manažera? Může se člověk s podobnými sklony uplatnit v podnikání? **Jak je to možné?** Některé vysoké školy nabírají v prvních kolech a bez přijímacího řízení středoškolský s pololetním průměrem vyšším než čtyři, což reálně znamená, že tito uchazeči z jednoho nebo více předmětů propadají. Na vině je zřejmě systém financování

## Vysvětlivky pod čarou:

**Bossing** – je specifický druh šikany, které se dopouští nadřízený pracovník. Za její druhy považujeme především přehnané kontrolování plnění povinností či docházky, arogantní chování a slovní urážky, nedocenení práce či častá a neoprávněná kritika, zesměšňování před kolegy, zadávání úkolů, na které nemá podřízený kvalifikaci nebo jsou nesplnitelné, zabraňování přístupu k informacím od nadřízených, nemožnost vyjádřit svůj názor, přisvojení si práce podřízeného, bezdůvodné vyhrožování výpovědí, probírání drobných chybiček, které jsou u ostatních přehlíženy ad.

**Staffing** – je forma šikany zaměřené zdola nahoru tzn. od podřízeného pracovníka směrem vedoucí funkci. Cílem je obvykle snaha profesní i morální likvidaci „šéfa“ a to často odmítáním přijetí autority a nerespektování přidělených kompetencí. Často je však důvodem pro staffing chování samotného manažera tzn. chybějící sociální kompetence a neakceptovatelný způsob řízení. Znaky staffingu jsou obvykle zvyšující se pracovní nedbalost, ignorování pracovních nařízení, profitování z chybných rozhodnutí ad.

**Delegování** – jeden z manažerských postupů, který představuje sdílení či přenos povinností a s tím souvisejících pravomocí a odpovědností, od nadřízeného, který má právo delegovat, na podřízeného zaměstnance. Důležitým prvkem delegování je přijetí kompetencí podřízeným pracovníkem. Delegování je významnou motivační hodnotou.