

## Opasnost mladog menadžera - Emocionalna (ne)zrelost

Uvreženo je mišljenje da je jedan od mogućih načina sabotaze kompanije unaprediti nekog od mladih saradnika i odmah ga postaviti na najzahtevnije pozicije - naročito ako isti preti da će otići iz firme. Prema svežim istraživanjima na Harvardu, ovo i nije baš budalaština. Naime, prebrzo unapređivanje talentovanog mladog menadžera, može ga omesti u usvajanju i razvijanju ključnih veština koje su tesno povezane sa emocijama.

U „emotivne kompetencije“ koje se razvijaju samo i jedino sa vremenom i iskustvom, računa se pregovaranje sa saradnicima, regulacija negativnih osećanja tokom kriznih perioda i građenje podrške promenama. Stvari mogu da stoje još gore: mnogim „žutokljuncima“ nedostaje strpljenje, otvorenost, empatija, što su osobine koje su od vitalnog značaja za top pozicije i liderstvo. U kontekstu brzog razvoja i sve kompleksnijeg poslovnog okruženja, ove osobine su mnogo važnije nego suvi intelekt.

Kako navode Keri Banker, Keti Krem i Šeron Ting sa Harvarda, agresivni i bezosećajni mladi menadžeri koji brzo napreduju, neretko su skloni da potcenjuju značaj dobrih odnosa sa kolegama i saradnicima, ne shvatajući da su im potrebne sve te veze da bi se izborili sa problemima. Tako problemi brzo postaju krize koje mogu da poraze ove menadžere. A cenu plaćaju svi zajedno: kompanija, kupci i zaposleni.

Rešenje se sastoji u tome da se unapređenje odloži dok menadžer emotivno ne sazri. Ovo, kažu autorke, nije lako, jer se očekuje ravnoteža između konfrontacije i podrške, strpljenja i hitnosti - a postoji i rizik da će najbolji otići. Ali, prerano unapređenje nosi daleko veći rizik!

### Šta se može učiniti da se ovo amortizuje? Šta ako ste vi taj mlad menadžer kome se ne veruje?

**Zatražite procenu 360-stepeni.** Ovo je HR alatka koja pruža uvid u to kako menadžeri vide sami sebe i kako ih vide drugi, a to je od izvanrednog značaja za izgrađivanje samosvesti! Tražite povratnu informaciju napismeno, i isto zahtevajte od svih uključenih, i podređenih i kolega, ne samo od šefa. Dopustite da se sve slegne i saslušajte šta misle kada prođe neko vreme.

**Prekinite rutinu.** Može se desiti da vam šef poveri specijalni zadatak koji je sasvim izvan tipične putanje za vašu profesiju. Prihvatite ga, i budite spremni da naučite ponešto - moguće da je ovo prilika da naučite kako da utičete na srca i umove ljudi ili da ovladate veštinom pregovaranja, što je svakako bolje nego da se samo oslanjate na autoritet. Ne zaboravite da gradite stabilne društvene odnose u novom timu.

**Emocionalne kompetencije nisu opcionalne, već obavezne.** Nemojte izbegavati situacije u kojima treba da saradujete sa drugima zbog straha od mogućeg konflikta. Veština saradnje je od vitalnog značaja - budite spremni i na to da za početak dobijete malo unapređenje kao test-balon gde ćete pokazati da ste dostojni većeg. Naučite da gradite kocenzus oko odluka u timu i da se dogovarate.

Dok tražite posao, mogu da vam pomognu:

Saveti

Kako sam našao posao

Poslodavac vas pita

O zanimanjima

**Lični razvoj poverite institucijama za to nadležnim.** Princip doživotnog učenja je uslov svih uslova, isto kao i traženje pomoći oko stvari u kojima ne plivate dobro sami. Kompanije koje podstiču učenje i razvoj zaposlenih danas su najtraženije na svetu, i najlakše im je da privuku i zadrže talente.

**Negujte neformalne veze.** Nije loše da potražite mentora i izvan uobičajene hijerarhijske strukture. Tako ćete se susresti sa različitim stilovima rukovođenja i steći uvid u raznovrsnost tački gledišta s kojih se jedan problem može posmatrati. I ovo shvatite kao zadatak da ne propustite priliku za razmišljanje i emocionalno sazrevanje.

Sastavljeno na osnovu članka Kerry A. Bunker, Kathy E. Kram, Sharon Ting, objavljenom u Harvard Business Review.

Dok tražite posao, mogu da vam pomognu:

[Saveti](#)

[Kako sam našao posao](#)

[Poslodavac vas pita](#)

[O zanimanjima](#)