

INŠTITÚCIE

Dôvera

V posledných rokoch sme svedkami **straty dôvery zamestnancov vo vedenie firmy**. Výsledky prieskumu firmy Gallup: **prieskum hodnotenia etických štandardov**

Profesia	Percento
Zdravotné sestry	81
Lekári	66
Policajti	62
Duchovní	53
Televízni reportéri	23
Bankári	23
Právnici	17
Riaditelia veľkých firiem	15
Členovia Kongresu	9
Predajci aut	7

Ľudia **stratili vieru nielen v čestnosť svojich lídrov**, ale už neveria ani tomu, že tie najmocnejšie inštitúcie v spoločnosti konajú v ich záujme. **Dôvera** nie je iba výsledkom **pravdovravnosti**, ale je **tiež záležitosťou priateľských vzťahov a dobrej vôle**. Stále viac ľudí si myslí, že **naše inštitúcie pracujú v prospech plutokratov**. Po celom svete sa **rádoví zamestnanci cítia prehliadaní manažermi, ktorí v nich vidia iba programovateľné roboty**. Problém ľudí na vrchole je otázkou skôr **nadriadenej nevšimavosti**, ako nehoráznej nepoctivosti.

Inštitúcia-človek

V hlave priemerného manažéra sa nachádza takáto schéma myslenia, ktorá dáva prednosť inštitúcii pred človekom. **Obyčajne sa človek musí prispôbovať organizácii, nie opačne.**

Inštitúcia-človek-zisk

Človek-organizácia

Model, v ktorom majú záujmy jednotlivca prednosť. Je úplne jasné, že organizácia môže uspieť iba vtedy, pokiaľ sa jej darí uspokojovať potreby tých, ktorí ju podporujú. V tomto modeli nie je nástrojom človek, ale organizácia. Očakávame, že naše organizácie budú slúžiť nám, nie my im.

Človek-organizácia-dopad

Princípy budovania organizácie

To vyžaduje organizácie, ktoré budú vybudované na jednoduchých, ale dôležitých princípoch:

- Decentralizujte, všade, kde je to možné.
- Zdôrazňujte komunitu, nie hierarchiu.
- Zaistite transparentné rozhodovanie.
- Zaistite, aby lídri mali väčšiu zodpovednosť voči tým, ktorých vedú.
- Podmieňte finančné ohodnotenie mierou príspevku, nie pozíciou a mocou.
- Nahraďte hodnotenie zhora vzájomným hodnotením medzi kolegami.
- Neustále zväčšujte záber vlastného sebaurčenia.

Zmena organizácie

Zmeniť organizáciu a jej šéfov je ťažké, ale možné, pri zachovaní efektivity prevádzky. Staré organizácie sa menia ťažko, ale môže sa to stať a zmeny môžu začať kdekoľvek, napríklad vo vašom tíme.

Literatúra

[Gary Hamel, Na čom dnes záleží, Peoplecomm, 2013](#)