



Chuang бил неуспешен владетел на покраината Лу во Кина. Заминал во планината да побара совет од познатиот учител Му – Suna. Тргнале до крајбрежјето на реката, каде учителот наложил голем оган. До зората молчејќи седеле на крајбрежјето на реката и го гледале пламенот како полека се гаси. Кога огнот догорел учителот рекол: „Иако навечер моќен, пламенот наутро исчезна. Од силниот оган остана само една дланка пепел. Огнот беше толку силен што уништи сè што му стоеше на патот, а потоа стана плен на својата сопствена сила. Истовремено, мирната река покрај која седиме и понатаму тече, станува подлабока, посилна и поширока на патот до океанот, а во себе носи храна и вода за сите луѓе. Едни владетели се како огнот, а други како реката. Додека првите ја истакнуваат својата моќ и авторитет, другите понизно им служат на своите следбеници“.

Која е пораката на оваа источна приказна?

Едни менаџери се насилни и агресивни, способни да се уништат себеси и другите во настојувањата да ги остварат целите на својата група. Други се подготвени да и служат

Менаџерски стилови

Напишано од Предраг Стојковски
Петок, 04 Мај 2012 12:19 -

на целта на тимот кој што го водат, размислуваат долгорочно, ги решаваат проблемите и обезбедуваат ефикасно делување.

Менаџерските стилови или начини на водење се тоа по што менаџерите меѓусебно се разликуваат. Тоа е начинот на комуникација кој постои помеѓу менаџерите и нивните вработени за време на организирањето и извршувањето на работните задачи, и решавањето на проблемите кои се појавуваат на патот кон остварувањето на зададените задачи. Различните менаџерски стилови се последица на различни лични карактеристики на менаџерот (социјални и културни), но произлегуваат и од типичните обележја на однесувањето на менаџерите, како што се примена на авторитет, формализам и слично.

Според американскиот професор Likert се разликуваат следните менаџерски стилови:

- Екстерно авторитативен или автократски стил – менаџерот доминира како диктатор;
- Патерналистички стил – менаџерот ја спроведува својата волја со помош на покровителско однесување (потчукнување по рамо и смешкање), но притоа всушност воопшто не го уважува мислењето и предлозите на своите соработници;
- Консултативен стил – менаџерот ги слуша туѓите мислења и се советува со своите соработници, но сепак на крај за сè одлучува сам;
- Партиципативен стил – менаџерот овозможува соработниците да учествуваат во подготвувањето, но и во донесувањето на деловните одлуки.

Кризен Менаџмент

Кризниот менаџерски стил се применува кога стопанскиот субјект се наоѓа во криза, односно кога доаѓа до колапс, хаос или застој. Причини за кризата можат да бидат:

дезорганизација на работењето, чести конфликти и кавги помеѓу менаџерите и поодделни членови на управата, нестабилност на цените, лоша работна атмосфера, недоволно мотивирани вработени, лоши пазарни услови, како што се нафтени шокови, брз технолошки развој (компјутеризација или роботика), промени на потрошувачките навики кои денес најчесто се предизвикани од промени во еколошката свест, елементарни непогоди, епидемии, како што беа кравјото лудило, сарсот, птичјиот грип, вирусот А (Х1Н1), политички кризи, воени конфликти итн.

Постои криза на раст и развој, криза на пазарно позиционирање, криза на одговорност, криза на финансиско работење и сл.

Бројните аналитичари се сложуваат дека кризата најчесто е резултат на намалена претприемничка иницијатива и иновативност, како и пазарна неприлагоденост и менаџерска непрониڪливост.

Во такви ситуации менаџментот мора да реагира веднаш на првите симптоми на кризата. Всушност според брзината на реагирањето едни менаџери ќе бидат подобри од други. Секое задоцнување во реагирањето само ќе ги зголеми трошоците и ќе го продолжи времето на излегување од кризата со многу неизвесни резултати. Значи, кризата бара силно и брзо дејствување.

Можни мерки кои би можеле во вакви ситуации да се преземат се: промена во управувачката структура, промена во сопственичката структура со докапитализација, укинување на непрофитабилните програми и производи, промени во производствената палета, промена на цените, промени во пазарниот настап, агресивна маркетиншка стратегија, промени во финансиското работење преку намалување и контрола на трошоците и сл.

Во вакви ситуации до деловниот успех најлесно и најчесто се постигнува со кршење на етичките начела, но добар менаџер и во вакви услови ќе го најде патот до деловниот успех и без морални компромиси. Во вакви ситуации успеваат оние кои размислуваат дека „не е секое зло за зло“ и кои деловните неприлики ги претвораат во нови прилики и предизвици.

Менаџерски стилови

Напишано од Предраг Стојковски
Петок, 04 Мај 2012 12:19 -

Намалувањето на трошоците може да биде многу опасен деловен потег. Многу компании се обидуваат тоа да го постигнат со отпуштање на вработените и притоа можат да ги изгубат своите најдобри луѓе. Поради тоа препораката е: доколку веќе мора да се намалат трошоците, тоа да се направи преку реструктурирање на сите трошоци на работењето до кое се доаѓа на однапред осмислен начин.

Зголемување на емоциите како што се шок и страв често пати доведуваат до паника и губење на способноста на препознавање на вистинските решенија кои ќе доведат до надминување на кризата.

Пред неколку години, непосредно пред бербата на грозјето, раководителот во производството на една реномирана француска винарија панично го повикал директорот: „Главниот винар – технолог заминува во пензија“. Директорот веднаш ја сфатил заканувачката штета, но останал смирен.

Главниот винар бил најважниот човек во компанијата. Класификацијата на грозјето, начинот на пресување, процесот на варење ... сè зависело од него. Директорот се замислил и му возвратил на работодавецот: „А, што ќе направевте доколку на винарот му се случеше некоја несреќа?“

„Ќе најдеме некој друг“.

„Па тогаш направете го тоа и сега“, рекол директорот.

И така бргу е најден нов технолог со големо искуство за традиционалното производство на познати винарии. Во криза треба да се дејствува брзо, но тоа не значи дека добриот менаџер се однесува стихиски и без план. И во вакви услови секој деловен потег мора да биде добро испланиран и стратегиски и оперативно што сè заедно е одлука само на врвен менаџер.

Приказна за крај

Секоја деловна ситуација е специфична и бара единствен пристап на менаџерот. Затоа со сигурност можеме да кажеме дека денес не постои универзален стил. Но, секогаш за успешната примена на било кој стил заслужен е менаџерот.

Непосредно пред некоја одлучувачка битка во долгогодишната војна, кинескиот Владетел го запрашал Мудрецот каков ќе биде исходот. Генералот Су бил желен за победа и подготвен да го даде животот, но војската му била слабо опремена и малобројна. Неговиот противник, генералот Ли, водел бројна, добро наоружана и добро нахранета војска и бил сигурен во својата победа.

Мудрецот го повел царот до езерото и фрлил во него цвет. Некоје време гледале во него како неговата белина мирно лежи на водата, а потоа се упатиле понатаму. Мудрецот земал друг цвет и го фрлил во поточето кое бргу го однело цветот во далечина, весело жуборејќи.

„Поточето е мало, но тече и го носи со себе цветот, а езерото не го може тоа“, рекол мудрецот. „Војската на генералот Ли е како езерото, голема, со полно оружје, но спора и неподвижна. Нејзиниот водач, сигурен во победата ќе се смести во позадината. Дотогаш генералот Су ќе биде во постојано движење во првите борбени редови. Затоа тој ќе победи“. Оружјето и луѓето се важни, но победата ја носат одлучни и инвентивни генерали (менаџери).

*Оригиналниот текст е превземен од: Statija.mk , автор: М-р Татјана Николова Маневска, 9ти ноември 2010г.