

## Je li poslušnost jedino što tražite od zaposlenika?

***Umjesto da njegujete vojničku disciplinu, potaknite moral i hrabrost. Dozvolite zaposlenicima da krše dosadna pravila i predlažu pametnija rješenja.***

Većina ljudi je poslušna. Čak i kada ne postoji sustav nagrade i kazne, ljudi će uglavnom činiti ono što im kažete. Jasno, na radnom mjestu uvijek postoji neka vrsta sankcije (i nada da postoji nagrada), ali ljudi su uglavnom poslušni i neposluh nije jedan od važnijih menadžerskih problema.

Nedostatak inicijative i angažiranosti, s druge strane, je problem vodstva. Svatko može odraditi zadatak koji mu je dodijeljen, ali to nije ono što želite od svojih zaposlenika.

Ono što svakom kvalitetnom poslovanju treba je – moralna hrabrost, piše [MojPosao](#). Ona podrazumijeva energičnost te posvećenost zaposlenika tvrtki i njenom uspjehu. Pa čak i do mjere da vam se otvoreno suprotstavi ukoliko iskreno vjeruje da vaše poslovne odluke ne idu u dobrom smjeru.

Nadređeni pojedinci boje se ovakvih reakcija i nastoje ih potisnuti već u startu jer u njima vide prijetnju i ambiciju [zaposlenika](#) da preuzme (njihovu) rukovodeću poziciju. Stručnjaci kažu, to su slatke muke. Bolje je imati tako angažiranog zaposlenika nego pasivnog pojedinca koji smatra da određeni problem ‘nisu njegova stvar’.

Poticanje moralne hrabrosti potiče kreativnost i donosi bolja poslovna rješenja. Ideje zaposlenika mogu biti izvrsne i zato jer oni tvrtku promatraju iz druge perspektive. Njihova rješenja rezultat su izravnih povratnih informacija s terena ili od klijenata što znači da su najvjerojatnije praktična i brzo primjenjiva u praksi. Čak i ako to nije uvijek slučaj, pretpostavka da kao lider imate ekskluzivno pravo na kreiranje dobrih poslovnih rješenja, mogla bi vrlo brzo prepoloviti poslovne rezultate.

Zamislite sljedeću situaciju: naišli ste na izrazito kompleksan problem koji ne možete samostalno riješiti. Koga ćete zamoliti za pomoć? Ima li među vašim zaposlenicima ljudi koje će ozbiljno zabrinuti (ili uzrujati) pad poslovnih rezultata?

Zaposlenik koji samo izvršava dodijeljene zadatke ne može dijeliti vašu zabrinutost. On ne poistovjećuje uspjeh tvrtke s vlastitim uspjehom – njegov jedini strah je da bi mogao ostati bez posla, ali to nije dovoljno da potakne kreativno promišljanje o rješenju problema. Jeste li još uvijek sigurni da želite isključivo poslušne zaposlenike?