

Lider – wspinać się na drabinę w kierunku odwrotnym

Zarządzanie | Artykuły / Błażej Kliks, wykładowca WSB

Gdzie dwóch Polaków, tam trzy zdania? Bujda... Jak się trochę poczeka, to jeden Polak będzie miał ich z dziesięć. I to na ten sam temat. Jestem za, a nawet przeciw. A w ogóle to jest zupełnie inaczej. Jest tak, jak ja mówię, chociaż się z tym całkowicie nie zgadzam.

TREŚĆ ARTYKUŁU:

Gdzie dwóch Polaków, tam trzy zdania? Bujda... Jak się trochę poczeka, to jeden Polak będzie miał ich z dziesięć. I to na ten sam temat. Jestem za, a nawet przeciw. A w ogóle to jest zupełnie inaczej. Jest tak, jak ja mówię, chociaż się z tym całkowicie nie zgadzam.

I po co to całe zamieszanie z udowadnianiem całemu światu, że mam rację?! Jediną słuszną rację!?



Pierwszy etap życia człowieka to wiara w rodziców. Przez kilka pierwszych lat są oni jedynym wyznacznikiem prawdy. Z czasem pojawiają się opinie otoczenia, z czasem nabierają one coraz większego znaczenia.

I w końcu nadchodzi ten moment, kiedy człowiek postanawia zająć swoje miejsce w społeczeństwie. Jego światopogląd ciągle się kształtuje, przez dyskusje, słuchanie, testowanie. Przymierzanie, porównywanie. Wszystko to na rzecz wdrapania się na poziom odpowiedniego statusu społeczno-kulturowego (pan Maslow – m.in. z opcją przynależności do grupy oraz zdobywaniem szacunku – ma coś na ten temat do powiedzenia...).

Późniejszym efektem tego rozwoju jest nabranie przekonania, że posiada się jedyną słuszną prawdę. Moja wizja lub żadna wizja. Skoro dla mnie coś jest prawdą, to naturalnie powinno być takie dla wszystkich.

Ale ludzi dążących do celu jest dookoła wielu. A ich ścieżki prędzej czy później – a z reguły prędzej – przetną się z innymi. To nie wróży dobrze... Co prawda zdarzają się w przyrodzie bezkolizyjne skrzyżowania. Jak w Wągrowcu, gdzie dwie rzeki płyną w poprzek bez mieszania wód. Ale to jest ewenement, wyjątek od reguły, a już na pewno chluba mieszkańców Wągrowca.

U ludzi skrzyżowanie dróg raczej zawsze coś namiesza... I skąd się to bierze?

To przecież dalszy ciąg rozpychania się łokciami w strukturach międzyludzkich. Chęć ustawienia się w roli osoby dużo – wszystko? – wiedzącej. Wejście na drabinę o szczebel wyżej. Wyżej od rozmówcy. Cytując klasyka: „Nie jestem idiotą – by mówić, jestem tutaj po to. Otwieram usta i niechaj płynie czyste złoto!”.

Nie jest tak, że wspinamy się tylko po szczeblach kariery zawodowej. My się wspinamy po szczeblach naszego poczucia własnej wartości. Tłok, jaki na tej drodze tworzą inni ludzie, nieodwołalnie pcha nas w kierunku rywalizacji: kto jest lepszy?

I tak rozmowa, zamiast dotyczyć meritum problemu, bardzo często schodzi na tory udowadniania sobie tego, kto jest ważniejszy. Nie liczy się dobre rozwiązanie. Liczy się to, aby rozwiązanie było MOJE! I będę gotów walczyć o to do upadłego. Zwłaszcza, gdyby to był TWÓJ upadek.

O, jakże często pracownicy zgłaszają problem bycia pomiatanym przez przełożonego. Który nie słucha, a narzuca swoje zdanie. Wszelkie okazje do dyskusji traktuje jak pojedynek w samo południe, który może mieć tylko jednego wygranego. A gdy istnieje ryzyko przegranej, natychmiast nadużywa swojej pozycji, aby jednak wygrać. „To jest tylko drobna sugestia. Natomiast nie zapominaj, proszę, od kogo pochodzi!!!”.

Oczywiście, tenże przełożony narzeka równie mocno na swoich kierowników, bo przecież w instytucji działa wszechobecne prawo – wyższy od Ciebie w hierarchii na pewno ma rację, bo gdy jej nie ma, to dobrze pomyśl, czy czasem się nie mylisz...

To wszystko można krótko nazwać – pycha. Chęć bycia kimś lepszym. Dla samego bycia lepszym. Dla udowodnienia, że ktoś jest gorszy. Dziwne uczucie satysfakcji, gdy ktoś musi się podporządkować. Och, ileż energii tracimy na udowadnianie innym, że się mylą... Ehm, przepraszam... Powiem wprost... że są gorsi...

Oczywiście, są takie etapy w rozwoju każdego pracownika, gdy musi otrzymywać wytyczne w formie nakazów. Sytuacje trudne, krytyczne. Kryzysy. Ale też wtedy, gdy dopiero się uczy i nie zna jeszcze zasad funkcjonowania. Ale to jest tylko etap. Gdy już osiągnie wystarczający poziom rozwoju, uwierzcie, chętniej podaży za liderem, niż przed wszechwiedzącym poganiaczem niewolników.

Mam 99 pracowników, którzy są gorsi ode mnie. Tak?! To znaczy, że masz 99 problemów w firmie...

Lider nie potrzebuje budowania własnej wartości na trupach swoich wspólników. On zna już swoją wartość. Zna także wartość swoich ludzi. Ba! On zna ich wartość nawet wtedy, gdy oni jeszcze jej nie poznali, nie doświadczyli. I robi, co może, aby wydobyli te skarby, to bogactwo swojej osobowości, swoich umiejętności, swoich cech.

Jego postawa rozprzestrzenia się w dół. Ludzie czują się docenieni, poznają swoją wartość. I z czasem sami przestają wymagać mniej uznania, bo już wiedzą, kim są. I przekazują następnym takie podejście pełne ufności i wsparcia.

Co jest więc przeciwieństwem pychy? Pokora... Umiejętność wycofania swoich ambicji. Gotowość uznania drugiego człowieka. Zdolność wstrzymania się z doradzaniem, aby inni mogli również wypróbować swoje siły, pomysły. Chęć wspierania drugiego człowieka nawet wtedy, gdy trzeba ponieść koszty. Otwartość na dobro innych. Wydaje się, że to droga w odwrotnym kierunku... A tymczasem to właśnie droga wzrostu! Wycofać się, aby wygrać!

Czemu lider może sobie na to pozwolić? Bo pokornego nie można upokorzyć.

Za to można się z nim zaprzyjaźnić...

Pytania:

- Jakie masz drabiny w swoim życiu, nie tylko zawodowym? Gdzie rywalizujesz z innymi? Gdzie z nimi walczysz?
- Przypomnij sobie osoby, które są od Ciebie gorsze... Rzeczywiście są gorsze? Skąd takie wrażenie?! Co to mówi o Twoim nastawieniu do innych ludzi!? (To, co Ania mówi o Kasi, więcej mówi o Ani, iż o Kasi...)
- Jak rozumiesz słowo „pokora”? Jakie ma dla Ciebie brzmienie? Co możesz zrobić, aby być pokornym?
- Co tracisz, gdy pozwalasz innym być lepszymi do Ciebie? A co możesz zyskać?
- Jak chcesz, aby inni traktowali Ciebie?

--

Błażej Kliks – wykładowca Wyższych Szkół Bankowych, trener i coach, inżynier, członek rady nadzorczej w spółce akcyjnej, samodzielny przedsiębiorca, właściciel firmy SKILL-K oferującej – obok rozwiązań z branży IT/automatyki – usługi szkoleniowe i coachingowe z zakresu umiejętności biznesowych, prowadzone w formie interaktywnych warsztatów i treningów.