

Magnet za talente

GOSTUJOČI KOMENTAR

Klaus Schuster

mojkariera@finance.si



Zakaj so bili Brazilci nogometni svetovni prvaki večkrat kot katerakoli druga država? Preprosto vprašanje. Odgovor je: ker imajo najboljše nogometaše na svetu. Ni težko biti najboljši, če imaš najboljše. V nogometu je enako kot v poslu.

Tudi v poslu obstajajo »Brazilci«. V vsaki panogi. Gre za podjetja, ki nekako vedno pritegnejo najboljše menedžerje in sodelavce. Ker jim največ plačajo? Tako menijo mnogi. Predvsem laiki. Vendar to ni prava skrivnost. Prava skrivnost je magnet za talente. Poznam nekaj takšnih magnetov, ki z navidezno čarobno močjo vedno pritegnejo najboljše kandidate. Skrivnosti njihovega uspeha rad razkrijem vsakomur, kdor jih želi slišati.

Potrebujete optimalne zveze

Denimo poslovodji v nekem industrijskem podjetju, ki se mi je pritoževal: »Vsakič, ko slišim, da je na voljo kak vrhunski kandidat, sem dva koraka prepozen.« Zakaj? Ker za namen tega kandidata, da zamenja službo, večinoma izve šele, ko je ta službo že zamenjal. Zato sem mu brez posebnega veselja razkril prvo skrivnost uspeha magnetov za talente: »Za namene kakega vrhunskega kandidata, da zamenja službo, izveste pravočasno le, če imate optimalne zveze.« Brez veselja sem mu ta recept za uspeh razodel zaradi tega, ker sem za njegov odgovor vedel že, preden je zanj vedel sam. Dejal je: »Ste pa res dobri! Saj vendar ne morem hoditi na vse prireditve, na katere sem povabljen. Potem me sploh nikoli ne bi bilo doma!«

Ali ni to ljubko? Simptomatično za celotno mučno čvekanje o krizi? Toliko si želimo. Želimo si biti najboljši, imeti najboljše, imeti najlepše številke. Želimo si iz krize! Na naslednjo stopničko v karieri! Želimo si postaviti trg na glavo! A če nam kdo pove, kako naj bi to naredili, nam pogum upade, vrnemo se na starostno stopnjo sedemletnika in zatečemo k tisti vrsti obrambnega mehanizma, ki je tako star in neumen, da je dolgočasil že Sigmunda Freuda. Dobljeni nasvet napihnemo do norosti. V takšnih primerih resno razmišljam, ali bi imel pred seboj raje menedžerja ali majhnega otroka. Večinoma se odločim za zadnjega.

Izkoristite kosila in kave

Zato sem tudi temu otroku razložil: »Fant, nihče ne terja od tebe, da sprejmeš vsako preklicano vabilo. Sem morda rekel, da moraš sprejeti vsako? Ne? Tudi nihče drug ne? Dobro.« Namesto tega sem ga vprašal, s kom vsak dan kosi. »Z ljudmi iz pisarne vendar.« To je tako srčkano! Kakor da bi mu ti lahko povedali, kaj se dogaja zunaj

in kdo želi kmalu zapustiti koga. Torej sem mu priporočil: »Pojdite dvakrat na teden na kosilo z dvema različnima človekoma iz svojega imenika. Dogovorite se za zmenek ob obedu.« Ob klepetu pri kosilu še vedno izvemo največ o trgu in ljudeh. Potem sem ga vprašal, s kom vsako popoldne pije kavo. »Sam ali s katerim izmed svojih področnih direktorjev vendar.« Tudi to je prikupno. Svetoval sem mu, naj se razen tega ob kavi dvakrat na teden sreča s kom od zunaj.

»Šport?« Vsak torek igra tenis v dvojicah še s tremi drugimi menedžerji. Seveda vedno z isto trojico. Zakaj se vsaj enkrat na mesec v tenisu dodatno ne pomeri še s kakšnim menedžerskim tenisačem, ki ne sodi v ta kvartet? Po teh treh nasvetih me je debelo pogledal. Po mesecu dni me je poklical in mi sporočil, da je slišal že za štiri kandidate, ki gojijo željo po spremembi službe. Dva med njimi mu je uspelo dejansko pritegniti, ker je tokrat lahko pravočasno licitiral. To ga je stalo le dve kosili in dve kavi na teden ter en teniški dvoboj. In precej samopremagovanja.

Mnogi menedžerji se bojijo ljudi

Kajti v nasprotju z razširjenim mnenjem so menedžerji v komunikaciji vse prej kot spretni. Ko v Ljubljano pride ameriški predsednik, se rokuje z ducati mimoidočih, se smehlja in klepeta. Ko gre na ulico kak predsednik uprave, je vesel, če ga nihče ne prepozna in ogovori. Mnogi vrhunski menedžerji se notorično bojijo ljudi in so šibki v komunikaciji. Ljudi jih je naravnost groza. Zato je treba poslovodji iz našega zgleada šteti precej v dobro, da je premagal to grozo in se povezal z ljudmi. Zaradi tega je tudi tako pomembno, da ni sprejel vsakega vabila: očitno ga je množice ljudi strah. Kar je za menedžerje spet tipično. Zaradi omenjenega je odločilno, da se povezujemo tako, kot nam je osebno prijetno. Obstajajo menedžerji, ki jedo raje sami. Potem naj stikov ne navezujejo ob kosilu. Obstaja celo veliko več, kot bi si človek mislil, takih, ki zunaj konferenčne sobe nočejo srečati sploh nikogar. Vendar radi telefonirajo ali pišejo e-sporočilo. V takem primeru jim svetujem, naj stike navezujejo s telefoniranjem štirikrat na teden ali s pošiljanjem e-pošte v ta namen. Vse omenjeno ne zahteva veliko časa in niti ne veliko samopremagovanja. Po drugi strani prinaša ogromno: kdor pritegne najboljše, najboljši tudi bo. To vam lahko zagotovim. ●

► Klaus Schuster je lastnik svetovalnega podjetja Klaus Schuster Management Consulting, ki deluje na območju Jadrana in Balkana. Sodeloval je pri ustanovitvi finančnega inštituta v vzhodni Evropi. Je kolumnist različnih strokovnih publikacij in član upravnega odbora Združenja Manager.