

Naslov: IF YOU WANT HONESTY, BREAK SOME RULES

Avtorji: GRAHAM, GINGER L.

Ginger je bila imenovana za predsednico podjetja ACS. To podjetje je imelo že nekaj časa naraščajoče stroške, komunikacija med nadrejenimi in podrejenimi je že zdavnaj popustila, morala podjetja je bila na psu, polno je bilo prelomljenih obljub, zaposleni so krivili drug drugega za neuspehe in že lep čas niso več verjeli besedam vodilnih. Ko je Ginger stopila v podjetje so ji zaposleni zatrjevali da je to dobro podjetje, da notranje dobro deluje in da tudi dosega dobre rezultate. Zato se je odločila da pove, kaj sama vidi in kakšno je dejansko stanje podjetja. Ljudje so bili šokirani, vendar se je videlo da so že dolgo čakali, da bi se nekdo opogumil in povedal resnico. Ginger je bila odločena, da bo spremenila okolje podjetja s tem, da jih bo navadila da bodo govorili resnico. Tako bodo lahko rešili ogromno problemov, ki so že dalj časa zakoreninjeni v podjetju.

Ko je analizirala podjetja je videla da je v podjetjih velika luknja med nadrejenimi in podrejenimi, v glavnem je problem v tem da med seboj ne komunicirajo, se izogibajo pogovorom, predvsem pa si povedo le delne resnice. Razlogi zakaj ne komunicirajo je Ginger videla v tem da:

- nadrejeni menijo, da je veliko informacij za katere menijo da ni potrebno, da zanje vedo zaposleni ali pa zato ker so preveč zaupne.
- si ljudje ne upajo priznati napak.
- nadrejeni kdaj pa kdaj ne želijo priznati da o čem nimajo pojma, tega ne želijo povedati delavcem, da jih to ne bi demotiviralo ali pa da nebi s tem zmanjšali svoje avtoritete.
- pogosto se informacije tako hitro spreminjajo, da se nadrejenim zdi nepotrebno vsakič razlagati spremembe

Večinoma si ljudje v podjetjih ne upajo česa povedati, saj nočejo bi jih potem krivili po nedolžnem, zato nastane v podjetju klima polna špekulacij, krivci pa se radi potuhnejo, predvsem pa je mnogo tega da krivijo en drugega .

Ginger je predlagala, da smo v podjetju odkriti, tako bodo postopoma postali tudi drugi in na tak način bodo lahko svobodno spregovorili o stvareh, ki jih težijo. Pomembno je da če želimo nekaj od zaposlenih, jim moramo to odkrito povedati in jih vprašati če se s tem strinjajo pa tudi zakaj nekaj od njih zahtevamo. S tem se morajo zavedati da so zelo pomembni pri doseganju uspeha podjetja in da morajo sodelovati z nadrejenimi ko gre za prihodnost podjetja. Z raznimi preteklimi, zgodbicami ko naj bi imela podjetja probleme naj bi se motiviralo zaposlene. S tem naj bi jim pokazali, da skupnimi močmi lahko veliko dosežejo.

Pomembno je da se ustvari »iskren model podjetja«, v katerem se pove točno to kar si nekdo misli, da ne iščejo krivcev pač pa da vsak prizna lastne napake.

Naslov: BARRIERS AND GATEWAYS TO COMMUNICATION

Avtorji: CARL R. ROGERS, F.J. ROETHLISBERGER

Komunikacija med ljudmi je že od nekdaj predstavljala problem. Predkatkim so se tega zavedli tudi vodstvo in njihovi svetovalci.

Članek je sestavljen iz dveh delov; v prvem Carl. R. Rogers na splošno analizira obnašanje, v drugem pa F. J. Roethlisberger to obnašanje ilustrira v industrijskem kontekstu.

Rogers je rekel da so raziskave pokazale, da lahko preko raziskav, preteklih izkušenj ter poznanega izvora obnašanja lahko premostimo prepreke v komuniciranju. Rešitev vidi v tem, da se sogovornika potrudita, da bi drug drugega razumela pri prikazovanju njunih načinov razmišljanja. Še posebej pomembno je to takrat, ko se razvnamejo čustva o debati. Tak način komuniciranja (ko se vživimo oz. razumemo čustva drugega, ko le ta o nečem govori) je uspešen tudi takrat ko se želi vključiti tretja oseba. V komunikaciji, ko osebe že postanejo neodkrita, začnejo pretiravati, lagati in spreobračati besede ponavadi pride do propada debate. Če pa upoštevamo način komuniciranja ki ga je predlagal Rogers, potem take debate ne propadejo tako zlahka, saj gre pri tem le do tega da bi poskušali razumeti osebo, ne pa soditi njenim argumentom. Gre za to da vidimo, kako nekdo dojema nek problem in da sogovorniku pokažemo kako ga vidimo mi. Rekel je tudi, da se na tak način lažje komunicira v manjših skupinah in da je tam tudi manj problemov v medsebojnem sporazumevanju. Način g. Rogersa naj bi pomagal tudi do odkrivanja resnic.

Roethlisberger pokaže svoje proučevanje obnašanja bolj praktično. Pokaže na primeru dveh zaposlenih uslužbencev (Smith-a in Jones-a) in njunega šefa Bill-a.

Ker Smith pri pogovoru s svojim šefom ne pove stvari določenih stvari ali pa jih ne pove na tak način da bi jih ta razumel, se z njim ne razume dobro, predvsem pa ima slabo mnenje o Billu. Saj se ob tem Smithu še zdi, da šef ignorira njegova mnenja in čustva. Medtem ko se Jones zelo dobro razume s svojim šefom, saj naj bi Bill prisluhnil njegovim idejam in njegovemu načinu razmišljanja. Zato ga ima Bill kot za svojo levo roko. Jones mu zelo pomaga s tem ko Bill-u pokaže več perspektiv o nekem problemu.

Tako je Jonesova metoda veliko boljša od Smithove, saj je ta veliko bolj uspešnejši v komunikaciji s svojim šefom. Pomembno je to, da Jones potem ko sliši mnenje svojega šefa, pove ta še svoje in tako skupaj lahko rešita problem.

Problem v komuniciranju med delodajalci in zaposlenimi je dandanes v tem, da premalo komunicirajo ali pa si ne upajo v celoti izraziti svojega mnenja.