

PSICHOLOGIJA IR SAVĖS PAŽINIMAS

FENOMENAS PASAULYJE – SERUA
PARDUOTA DAUGIAU NEI 3 MLN.
EGZEMPLIŲ, DAUGIAU NEI 40 ŠALIŲ!

MANO BOSAS – IDIOTAS

KAIP DIRBTI SU BLOGU VADOVU?



+ **DOVANA**
knyga MANO
DARBUOTOJAI –
IDIOTAI

THOMAS ERIKSON

NR. 1 PERKAMIAUSIAS AUTORIUS SKANDINAVIJOJE



THOMAS ERIKSON

MANO BOSAS – IDIOTAS

Vertė
LINA BALSEVIČIENĖ



IVADAS

KODĖL TURĖTUMĖTE PERSKAITYTI ŠIĄ KNYGĄ

Eikime tiesiai prie esmės: pasaulis pilnas bosų-idiotų. Komandų vadovai, grupių vadovai, skyrių vadovai, padalinių vadovai, direktorių pavaduotojai, direktoriai ir direktorių bosai. Kartais bosas taip pat yra ir įmonės valdybos pirmininkas, o kartais tas pats pirmininkas dar vadovauja ir sporto organizacijai. Visuose bet kokios organizacijos lygmenyse yra bosų, kuriems ten paprasčiausiai ne vieta. Jie kelia problemų ir sau, ir savo darbuotojams, kurie dažnai nekompetentingi ir naivūs. Yra bosų, kurie pernelyg malonūs, bet yra ir tokių, kurie elgiasi tiesiog bjauriai. Kai kuriems sudėtinga įsiminti darbuotojų vardus, o kiti stengiasi vengti jiems priklausančios atsakomybės. Kai kurie jų tokie nekompetentingi, kad, atvirai sakant, be jų įmonei sektųsi kur kas geriau.

Tokius bosus galime pavadinti nereikalingais. Tai bosai, kurių mums nereikia, ir be kurių mums visiems sektųsi kur kas geriau. Tai bosai, kurie įmonei neduoda nieko gero, tik galvos skausmus ir stresą.

Anksčiau buvo sakoma, kad bosas darbas paprastas: vadovauti ir sakyti, kas ką turi daryti. Jei pavyksta, tai reiškia, kad savo darbą atlikai. Vienas geras mano draugas kalbėdamas apie vadovavimą dažniausiai cituoja savo tėvą: „*Niekuomet netapk bosu, nes galiausiai viską teks daryti pačiam.*“

Kodėl taip sunku apibrėžti, kam iš tiesų bosas turėtų skirti savo laiką? Ar vadovauti iš tiesų taip sunku? O gal tai lengviausias darbas pasaulyje? Jei tik ramiai atsisėstum ir nuoširdžiai pamėgintum.

O kaip tie bosai, kurie puikiai atlieka savo vaidmenį? Ką tokio jie žino, ko kiti niekaip nesupranta? Ar čia slypi kokia paslaptis?

Šią knygą sudaro dvi dalys. Pirmojoje, kuri pavadinta *Mano bosas – idiotas*, rašoma, kaip sunku atlikti savo darbą, kai tavo bosas idiotas. Šioje dalyje nagrinėsiu prasto vadovavimo pavyzdžius ir ką jūs, būdamas darbuotoju, galite pakeisti.

Ši dalis neaktuali skaitytojui, kuris jau yra bosas ir žino, ką reikia daryti vykdant tokias pareigas. Tokiems skaitytojams rekomenduočiau pereiti tiesiai prie antrosios knygos, kurią pavadinau *Mano darbuotojai – idiotai, arba Kodėl kai kuriems darbuotojams taip sunku atlikti savo darbą*. Pasitaiko darbuotojų, kurie profesiniu požiūriu yra tiesiog ne savo vietoje. Juk niekas negali pasigirti, kad moka viską. Kaip padėti darbuotojams atrasti jų potencialą ir kas juos veda į priekį? Visa tai sužinosite kitoje knygos dalyje. Tad, jei esate geras bosas, galite pereiti tiesiai prie antrosios knygos dalies.

O visiems likusiems, kurie niekaip negali suprasti, kodėl jūsų bosas elgiasi vienaip ar kitaip, – rekomenduoju skaityti toliau. Sužinosite paslaptį, kodėl kai kurie bosai gerai atlieka savo vaidmenį, o kiti apskritai neatlieka jokio vaidmens.

Aplink jus – vien tik idiotai?

Prieš keletą metų parašiau knygą *Aplink mane – vien tik idiotai*. Tai knyga apie mūsų bendravimo skirtumus ir kodėl kai kuriuos žmones taip sudėtinga suprasti. Knygoje pristaciau Viljamo Moltono Marstono (William Moulton Marston) sukurtą DISA sistemą, bėgant laikui ir toliau tobulinant kitiems autoriams, ji pavirto spalvų modeliu, kurį sudaro raudona, geltona, žalia ir mėlyna spalvos. Pasitelkęs šią sistemą siečiau parodyti, kad galima išmokti geriau suprasti tuos, kurie yra kitokie

nei jūs. Žinoma, šis modelis negali atsakyti į visus klausimus, kodėl mes elgiamės vienaip ar kitaip, tačiau tai puikus pagrindas diskusijoms ir puikus startas pokyčių link. Be to, retai kada asmenybę apibūdina tik viena spalva – dažniausiai žmogus turi kelių spalvų charakterio elementų.

Štai keletas dalykų, kuriuos norėčiau *pabrėžti* kalbėdamas apie DISA modelį:

- Neįmanoma paaiškinti visko apie individo elgseną pasitelkiant vien tik DISA kalbą.
- Egzistuoja ir daugiau žmonių elgseną aiškinančių modelių, tačiau būtent šį naudoju dėl to, kad pedagoginiu požiūriu jį lengva suprasti.
- Įvairių elgsenos tipų dėlionę sudaro daug daugiau ir įvairesnių detalių nei vien skirtingos asmenybių spalvos.
- DISA modelis paremtas daugybe kruopščiai atliktų psichologinių tyrimų, naudojamas visame pasaulyje ir išverstas į 35 skirtingas kalbas.
- Panašūs modeliai buvo naudojami skirtingose kultūrose įvairiais istorijos laikotarpiais, pavyzdžiui, dar prieš 2 500 metų, Antikos laikais gyvenęs Hipokratas aprašė keturis skirtingus žmonių temperamentus.
- Maždaug 80 proc. žmonių galima apibūdinti dviem spalvomis. Vos 5 proc. žmonių elgsenoje dominuoja tik viena spalva. Likusiųjų elgseną nusako trys skirtingos spalvos.
- Dažniausiai paplitęs *žaliasis* elgsenos tipas arba *žalios* ir kitos spalvos derinys. Rečiausiai pasitaiko išimtinai *raudonojo* tipo asmenybės arba *raudonos* ir kitos spalvos deriniai.
- Skirtingų lyčių elgsena gali skirtis, tačiau šioje knygoje pasirinkau lyčių skirtumų nenagrinėti.
- DISA modelis neveikia asmenims, kuriems diagnozuotas dėmesio ir aktyvumo sutrikimas, Aspergerio sindromas, ribinis asmenybės sutrikimas ar kitos psichinės negalios.

- Knygoje išsakytiems teiginiams visuomet gali būti išlygų. Žmonės sudėtingi – ir *raudonieji* gali būti kuklūs, o *geltonieji* gali būti dėmesingi klausytojai. Pasitaiko *žaliųjų*, kurie gali spręsti konfliktus, nes tiesiog išmoko, kaip tai daryti, ir daug *mėlynujų* supranta, kada metas liautis tikrinus, ar dokumente nėra klaidų.

- Viskas priklauso nuo asmeninių įžvalgų. Problemos kyla tuomet, kai asmeninės įžvalgos yra ribotos.

- Mano asmenybėje dominuoja *raudona* ir *mėlyna* spalvos su šiek tiek *geltonos*. Jokios *žalios*. Deja.

Ankstesnėje knygoje nenagrinėjau skirtingų vaidmenų, kuriuos atliekame darbo vietoje. Po to sulaukiau daugybės klausimų, ar įmanoma mano pateiktas teorijas kilstelėti dar vienu laipteliu aukščiau. O kaipgi – žinoma, galima.

Įsivaizduokite patyrusį, į rezultatus orientuotą individą, kuriam reikia rasti bendrą sprendimą su žmogumi, kuris bet kurioje situacijoje siekia saugumo ir ramybės – jeigu jie nepamėgins rasti kompromiso, gresia didelės problemos. O jei pirmasis dar ir antrojo bosas, tuomet viskas tampa dar sudėtingiau, tiesa? O jei antrasis yra pirmojo bosas? Tokiu atveju situacija dar įdomesnė. Kai vienas iš lygties kintamųjų yra pavaldumas, „idioto“ epitetas jau sukasi ant liežuvio galo.

Suprantu, kad savo bosą vargiai išvadintumėte idiotu žvelgdami jam tiesiai į akis, tačiau puikiai žinote, kad yra darboviečių, kur problemos kyla tiesiogiai dėl nekompetentingų bosų kaltės. Turime suprasti skirtingas mūsų asmenines savybes ir tuo pat metu suvokti, kad vienas iš dalyvių iš tiesų yra pavaldus kitam.

Jei kas nors iš draugų rato pasirodo esąs niekingas šunsnukis, visada galima nusišpjauti ir nueiti. O štai jei jūsų bosas užverčia jus nepagrįstais reikalavimais, viskas akimirksniu tampa daug sudėtingiau – konstruktyvaus dialogo vertė smarkiai išauga. Būtent apie tai ir yra ši knyga.

Jei pasistengtume įsivaizduoti save bosu kailyje, viską galima būtų paaiškinti, tiesa?

Ir vis dėlto... pagal mano asmeninius įsitikinimus, bosų atsakomybė didesnė. Jis privalo spręsti problemas ir rasti sprendimus. Žinoma, bosas gali jausti stresą dėl vienos ar kitos priežasties. Galbūt jūsų bosą smaugia jo *paties* bosas, tačiau jis vis tiek atsakingas už savo darbuotojus. Negalima slėptis už asmeninio streso ar dengtis laiko trūkumu. Kiekvienas bosas yra atsakingas prieš savo darbuotojus: jis privalo juos matyti ir bent jau *stengtis* jiems duoti tai, ko jiems reikia – geriausia, kol jie dar nepaprašė.

Aš taip pat nematau, kad bosas galėtų dengtis neišmanymu ar nežinojimu, ką reiškia būti bosu. Visiems turėtų būti aišku, kad būti bosu reiškia daugiau nei išdidžiai sėdėti už didelio stalo.

Žinoma, per savo dvidešimties metų praktiką dirbdamas konsultantu ir analizuodamas lyderystės problemas esu sutikęs bosų, kurie buvo meistriškai įvaldę lyderystės meną. Vieni turėjo įgimtą talentą, o kiti visko buvo išmokę sunkiuoju būdu. Darbuotojai tokiems bosams rodo pagarbą ir atsidavimą ir, prireikus, bus pasirengę priimti daugybę iššūkių. Tokie bosai tarsi žvaigždės, paskui kurias visi nori sekti.

Deja, bet esu sutikęs ir begalę bosų, kurie praktiškai buvo niekam tikę. Kai kurie jų net nenutuokia, kokias atsakomybes uždeda jų pareigos. Kai kurie galbūt norėtų sužinoti, o kai kurių tai visai nedomina. O dėl to, mano nuomone, jie dar mažiau tinkami šioms pareigoms. Kai kurie jų yra tiesiog nereikalingi. Stovintys skersai kelio. Organizacijai tokių bosų nereikia.

Priežastys, kodėl tiek daug bosų blogai vadovauja, žinoma, gali būti įvairios, tačiau galima pastebėti ir keletą dėsningumų. O atpažinti šiuos dėsningumus gali būti gana naudinga.

Didelė atsakomybė ir jokios valdžios

Pats esu buvęs samdomu darbuotoju. Įmestas į situaciją, kai turi daugybę atsakomybių ir jokios valdžios. Vadovybės lūkesčiai daugiau mažiau

buvo neįgyvendinami. Jei kažkas nepavykdavo, mano adresu pasipildavo kritika ir nepasitenkinimo strėlės, bet nė menkiausio pagyrimo žodelio nepasigirdavo net ir pasiekus ypatingai gerų rezultatų. Aš nesu iš tų, kuriems reikia komplimentų ar bilietų į kiną vien už tai, kad atlieka savo darbą. Vis dėlto, jei padarau daugiau nei iš manęs būtų galima tikėtis, tuomet būtų malonu, jei kažkas (suprask: *bosas*) tai pastebėtų. Kartais užtektų ir prasilenkiant koridoriuje kilstelėti nykščius į viršų.

Kartais reikalavimai būdavo tiesiog absurdiški. Ant mano pečių guldavo bemaž neįveikiamos užduotys. Nepaisant to, iš manęs visada buvo tikimasi, kad kažkoku būdu viską sutvarkysiu. Kartais man pavykdavo, tačiau kartais atsidurdavau akligatvyje.

Žinote, kaip būna. Negali visada viskas pavykti. Kartais viskas taip susipainioja, kad neaišku, nuo ko pradėti.

Kai gauni vien nurodymus ir neturi galimybės pats dalyvauti ir daryti įtaką tam, kaip, pavyzdžiui, darbas turėtų būti atliekamas, tai iš tiesų slegia. Niekam neįdomūs tavo pasiūlymai ir idėjos. Kartais mano bosas mandagiai išklausedavo, linktelėdavo ir sakydavo: „*Suprantu, ką sakai.*“ O po to dažnai sekdamas žodelis „*bet*“... Visi žinome, ką tai reiškia, tiesa? Faktiškai, jis sako: „*Girdžiu, kad kažką sakai, bet man tai nekelia net menkiausio susidomėjimo.*“ Jūsų bosas jau priėmęs sprendimą. Tai kam dar klausti?

Kitas variantas: jūsų bosas iš tiesų jus išklauso, tačiau galiausiai pasako: „*Daryk, kaip išmanai, bet jei nepavyks, prisiimsi visą atsakomybę.*“

Ką gi, ačiū už tokį pasitikėjimą.

Man visada sunkiai sekdavosi laikyti liežuvį už dantų. Būdamas jaunas vadovus laikiau tikromis rakštimis. Dėl to kartais prisivirdavau košės. Aš dažnai, net ir būdamas vyresnio amžiaus, reiškiau abejones nusišovėjusiomis tvarkomis. Atsakymai dažnai būna absoliučiai nelogiški – *taip tiesiog yra* arba *mes taip esame įpratę*. Mano mėgstamiausias – *mes visada taip darėme*, tarsi tai būtų neginčijamas argumentas.

Aš žinau, ką reiškia neturėti galios keisti savo, kaip cilinio darbuotojo, padėties.

Žinoma, pasitaiko ir išimčių. Esu turėjęs bosų, kurie buvo įdėmūs klausytojai ir atviri savo darbuotojų mintims ir idėjoms. Kai kuriems netgi užtekdamo padominio pripažinti, kieno iš tiesų tai buvo idėja.

Aš, tikriausiai kaip ir daugelis jūsų, ne kartą klausiau savęs, kaip iš tiesų mąsto mano bosas. Nes tuo metu iš tiesų negalėjau suprasti, kas vyksta. Tad kodėl nepanagrinėjus priežasčių, slypinčių už keisto jų elgesio.

Pasinerkime į tą keistą sėdinčiųjų boso kėdėje pasaulį.

Pasirengę plaukti į visiškai naujus vandenius? Tuomet pirmyn!

1

PRASTAS VADOVAVIMAS IR BAISIOS TOKIO VADOVAVIMO PASEKMĖS





„Savo dieną pradedu sudarydamas sąrašą darbų, kuriuos reikia atlikti... ir kas už mane juos galėtų atlikti.“

Geras vadovavimas paremtas bosu ir darbuotojų bendru supratimu, kad juos sieja simbiotiniai ryšiai: jeigu nori siekti užsibrėžto tikslo, abi pusės priklauso viena nuo kitos.

Būti bosu gali atrodyti erzinančiai paprasta. Viskas, ką turi daryti, tai bėgioti po įvairiausius susitikimus ir vaidinti svarbų. Dar dažnai kalbėti telefonu, o penktadienio popietes leisti golfo laukuose. O kaipgi! Bet kas galėtų šitaip apsimesti dirbantis. Jei viskas klostosi gerai, tuomet visus nuopelnus prisiima bosas, tačiau jei viskas pakrypsta ne tokia palankia kryptimi, tuomet jis ar ji visuomet ras, ką apkaltinti.

Na, gerai, gal šiek tiek ir perdedu. Šis darbas reikalauja šiek tiek daugiau. Tačiau visi, kurie esame turėję blogų bosų, žinome: ir čia galima viską sumauti.

Kiekvienas iš mūsų vienu ar kitu gyvenimo laikotarpiu esame turėję nekompetentingų bosų ir klausėme savęs, kodėl jie taip nevykusiai tvarkosi su savo pareigomis. Kai kurie bosai apskritai vargiai kam vadovauja ir, grubiai tariant, yra apskritai niekam tikę. Kyla natūralus klausimas: kokia nauda iš bosu, kuris nesugeba atlikti vadovo funkcijos?

Yra nemažai bosų, kurie net neturėjo gauti raktų nuo biuro.

Esu beveik įsitikinęs, kad atpažinsite ne vieną iš toliau įvardintų tipų:

- Bosas, iš kurio niekada neišgirsi sakinio, kuriame būtų nors krislelis pozityvumo;
- Bosas, kuris pats nedaro nieko, bet skundžiasi ir bamba dėl visko, ką darote jūs;
- Bosas, kuris kaltina jus dėl klaidų, kurių pats pridirbo;
- Bosas, kuris prisiima visus laurus už tai, ką iš tiesų padarėte jūs;
- Bosas, kuris net nenučiuokia, ką jūs veikiate kiekvieną dieną;
- Bosas, kuris, nors ir žadėjo, niekada negrįžta prie jūsų iškeltų klausimų;
- Bosas, kuris be jokios priežasties staiga įsiplieskia pykčiu;
- Bosas, kuris tikisi, kad skaitysite jo mintis;
- Bosas, kuris viešai linksniuoja jūsų ir mano klaidas klientų akivaizdoje;
- Bosas, kurio nurodymai tokie painūs, kad beviltiška stengtis suprasti, ko jis ar ji nori;
- Arba bosas, kuris yra išsiblaškęs, netvarkingas ir niekad neranda savo dokumentų;
- Bosas, kuris yra kontrolės maniakas ir nuolat kišasi į bet kokią jūsų atliekamą darbą;
- Bosas, kuris pertikrina viską iki tūkstantųjų skaičiaus dalių po kablelio;
- Bosas, kuris niekada jums neperleidžia jokios atsakomybės;
- Bosas, kuris primygtinai nori priimti visus sprendimus vienas pats;
- Bosas, kuris visada atsiduria kažkur kitur;
- Bosas, kuris niekada neduoda tiesioginių nurodymų, bet tikisi, kad jūs viską suprasite;
- Bosas, kuriam nerūpi, kad kai kurie iš darbuotojų tinkamai neatlieka savo darbo;

- Bosas, kuris taip bijo konfliktų, kad stengiasi išvengti bet kokios konfrontacijos darbo vietoje;
- Bosas (-ė), kuris (-i) reikalauja paklusnumo tik todėl, kad jis (-i) yra BOSAS (-ė);
- Bosas, kuris taip stengiasi vaizduoti atidžiai besiklausęs, kad negirdi nė vieno jūsų žodžio.

Bosai dažnai yra išmokę, ką reikia daryti. Daugybės dalykų, kuriuos daro vadovaudami, jie yra išmokę iš savo bosų. Jų elgesys formavosi veikiamas kitų elgesio, nors jie ir stengėsi viską daryti, kaip tik išmanė geriausiai. Kai kuriuos galima net pasveikinti, kad sugebėjo išplaukti neturėdami normalaus plano.

Daugelis žmonių juk nesiekia vadovaujamų pareigų ketindami blogai atlikti savo darbą. Didžioji dauguma veikiausiai stengiasi gerai atlikti savo darbą. Tačiau kartais viskas taip susijaukia, kad sunku net susivokti.

Asmeniškai mane netgi įkvėpė blogas mano bosų vadovavimas. Su kai kuriais iš jų net būdamas vienoje patalpoje jau imdavau pykti. Dėl to ėmiausi tyrinėti jų elgesį ir pats stengiausi elgtis priešingai. Mano galva, tai buvo gana gerai apmąstyta strategija.

Pavyzdžiui, vienas iš mano bosų visuomet sėdėdavo savo kabinete užsidaręs duris. Tai erzino ir mane, ir mano kolegas. Tada pažadėjau sau, kad jei kada eisiu vadovaujamas pareigas ir turėsiu savo kabinetą, visuomet stengsiuosi rodyti savo darbuotojams, kad esu jiems atviras ir priinamas. Ir iš tiesų, kai galiausiai gavau savo kabinetą, jo durys visuomet būdavo plačiai atvertos.

Kitas mano turėtas bosas nuolat darydavo pasikartojančias klaidas. Klaidų daro visi, tačiau kaip turėtume elgtis padarę klaidą? Pripažinkite, kad suklydote, ir judėkite į priekį. Nereikėtų pulti įtikinėti visų, kad tai ne jūsų kaltė, ir tikrai nevertėtų kritikuoti savo darbuotojų ar versti jiems kaltę, kai pats viską sujaukėte. Tokį elgesį teko stebėti keletą kartų

ir pažadėjau sau, kad pats taip niekada nesielgsiu. Jei taip nutiko, kad su savo darbuotoju pasielgiau negerai, tuomet privalau jo atsiprašyti. Šiandien būtent taip ir elgiuosi, nors kartais ir tenka sau smarkiai įsižnybti, kad taip padaryčiau. Vis dėlto manau, kad priiimti atsakomybę už savo klaidas yra neatsiejiama pavyzdžio kitiems dalis.

Būti bosu gali būti gana painu. Patikėkite, aš žinau. O nutrūkus simbiotiniams ryšiams tarp boso ir jo komandos, darbovietėje gana ilgam gali įsivyrtauti nepalanki atmosfera.

Pardavėjas, kuris buvo per geras savo prekei

Kas gi pakels šuniui uodegą, jei ne jis pats? Ar aš manau žinantis visus atsakymus? Taigi esu geriausias bosas pasaulyje?

Tikrai ne.

Tokiame kontekste lengva pasiduoti arogancijai. Žinote, kaip būna, tiesa? Knygos apie vadovavimą ir lyderystę autorius pasakoja ilgą istoriją apie tariamą pražūtingą epizodą, kuris baigiamas pergalingu jo ar jos pasirodymu, kai jis ar ji pasitelkęs (-usi) savo neįtikėtinus įgūdžius visus gelbsti. Bet juk niekada nebūna taip paprasta.

Pirmąsias vadovaujamas pareigas, kai pirmą kartą teko atsisėsti į boso kėdę, gavau būdamas dvidešimt ketverių. Buvau geras pardavėjas, todėl žinojau, kaip „parduoti“ tobulą savęs įvaizdį. Kai esi jaunas, trykšti pasitikėjimu savimi, ir aš buvau ne išimtis. Savo stipriąsias savybes iškaliau mintinai dar prieš darbo pokalbį. „*Pasirinkite mane*“, – pasakiau aš. Ir jie mane pasirinko. Jiems patiko tai, kad atrodžiau gudrus ir entuziastingas, taip pat jie teigiamai vertino mano „laimėtojo poziciją“. *Tas vyrukas gali daug pasiekti!*

Vis dėlto jiems reikėjo labiau manimi pasidomėti.

Pro naujosios savo darbo vietos duris aš įskridau tarsi viesulas, buvau kupinas energijos ir tikrai nestokojausi pasitikėjimo savimi – jaučiausi tarsi galėčiau išgelbėti pasaulį. Mano ketinimai buvo milžiniški. Niekas negalėtų paneigti, kad tuo metu visiems *norėjau tik gero*. Tikiu, kad

mano trylikos asmenų komanda taip pat tai juto. Jie tikrai turėjo pastebėti, kad štai atėjo žmogus, kuriam tikrai netrūksta energijos. Kol kas viskas atrodo gerai.

Ir ką gi aš padariau su ta energija?

Na, tiesą sakant...

Tai nutiko prieš dvidešimt penkerius metus, o man vis dar sudėtinga apie tai kalbėti. Neseniai gavėję vos nesusidūriau su moterimi, kurios bosu tuo metu buvau. Pamačiau ją jau praktiškai eidamas per gatvę ir instinktyviai pasislėpiau už stulpo. Nesididžiuoju tokiu poelgiu, tačiau vis dar jaučiau gėdą dėl savo nevykusio vadovavimo tuo metu.

Negalėjau pažvelgti į akis, nors nuo to laiko ir buvo praėję ketvirtis amžiaus.

Motyvacija ir pasitikėjimas savimi – dar ne viskas

Buvau pilnas parako, bet nežinojau, kaip tvarkytis su savo darbu. Nebuvo jokios struktūros, neturėjau jokio plano. Net nenutuokiau, ką reiškia vykdyti tolesnę atliekamų darbų kontrolę, ir kažkur pakeliui praradau sveiką nuovoką – viskas susijaukė į vieną didelę painiavą. Didžiąją dalį laiko tiesiog bėgiojau pirmyn atgal, stumdžiau ir traukiau iš vienos vietos į kitą bet ką, kas trukdė mano „progresui“. Įmonėje nebuvau naujokas ir su padalinio veiklos specifika jau buvau susipažinęs, todėl galėjau tvarkyti reikalus su kai kuriais klientais. Puiku – štai ką aš darysiu! Taigi aš tiesiog dirbau su kai kuriais klientais. Ir tai nieko blogo, išskyrus tai, kad mano funkcija įmonėje buvo ne tokia.

O štai šiose naujose pareigose buvo daug mįslingų taisyklių, apie kurias nežinojau. Jei visus nerašytus įstatymus sudėtum į knygą, susidarytų gana storas vadovėlis.

Atsimenu vieną iš klausimų, kurį mano komanda man uždavė pirmąją savaitę: *„Ką darysime su mūsų pietų grafiku?“* Neturėjau žalio supratimo, apie ką jie kalba. *„Valgykite tada, kai jausitės alkani!“* Bet šita taisyklė nepasitvirtino, nes juk negalėjome visko mesti per pietų



**ĮSIGYKITE
KNYGĄ DABAR**

obuolys.lt