Uspješno upravljanje MALOM i/ili VELIKOM grupom

Saša Petar

Od trenutka, kada je uz prvog čovjeka na svijetu stao barem još jedan, postoji dvojba je li za ostvarenje cilja bolja velika ili manja grupa. Velika, naravno, ako osvajate Troju, ratujete protiv Gala, vodite vojnike u osvajanje Moskve, proizvodite automobile ili navijanjem želite pomoći svojemu klubu da pobijedi u finalu Lige prvaka. Mala, ako trebate promijeniti žarulju, ispeći kruh ili upravljati trajektom za prijevoz putnika na liniji Prizna - Žigljen.

Grupa se uvijek formira na osnovu zadatka i cilja koji mora ostvariti. Za neke zadatke i ciljeve potrebna je grupa u kojoj svi rade isti ili sličan posao (npr. veslanje ili rad u robnoj kući), dok je za **uspjeh svake tvrtke potrebna grupa ljudi** koji rade poslove za koje su specijalizirani (bolnica treba liječnike i medicinske sestre, ali i vozače, ekonomiste i pravnike).

Svaka **velika grupa sastoji se od malih grupa**, koje spajanjem svojih aktivnosti čine jednu veliku. Istraživanja su pokazala da 82% ljudi više voli raditi u malim grupama, dok svega 18% preferira velike grupe. U malim grupama linije komunikacije su jasnije, lakše se ostvaruje osobni kontakt, osobni je doprinos vidljiv i mjerljiv, a raste i mogućnost svakodnevne komunikacije i ispravljanja pogrešaka u kratkom vremenu. **Velike grupe dobre su za individualni rad** (tzv. skrivanje u masi) i za osjećaj moći koji pojedinac ima kao dio (ili vođa) velike grupe.

Zanimljivo je da su ljudi slično odgovorili i na pitanje vole li više raditi u grupama u kojima autoritativno odlučuje jedan manager ili više vole biti članovi grupe u kojoj manager odluke donosi na osnovu mišljenja i prijedloga njezinih članova. Autoritativne managere voli 19% zaposlenih, a u grupi koja sudjeluje u konačnoj managerskoj odluci voli raditi 81% ispitanih.

Odabir članova za pojedine zadatke

Prvi korak – odabir članova grupe (velike ili male) za pojedine zadatke koje moraju izvršiti da bi kao cjelina postigli zadani cilj – uspješno ste prošli. Oformili ste ili preuzeli grupu. Super … i što sad? Sada je na redu sljedeći korak – tom istom grupom morate dobro upravljati. U animiranom filmu *Pobuna u kokošinjcu* glavni junak, pijetao Rocky, kaže okupljenim kokošima: "A sada, najvažnija je stvar da radimo zajednički, kao tim. To znači: vi radite sve što vam ja kažem."

Prava sitnica, rekli bismo, kada ne bismo poznavali brojne managere, čiji su nalozi bili nagađanje, neznanje ili čista, nepatvorena glupost. Još su brojniji oni koji još i znaju kako napraviti neki posao, ali koji su "markirali" ili prespavali satove kada se u školi učilo o upravljanju grupom. Što je još gore, svi oni misle da znaju i da je to što znaju ono pravo, pa od grupe svojim ponašanjem, prije ili kasnije, stvore pojedince koji u mraku njihovih pogrešaka pokušavaju naći izlaz iz okvira što ih guše, i kao ljude i kao stručnjake.

Želite li da ljudi, članovi vaše grupe, rade samo ono što im kažete, morate biti jako, jako dobri ili morate imati jako važne činove na ramenu. U protivnom, morate se strpiti da ljude zamijene roboti, koji ne misle, nego poslušno izvršavaju ono što im se kaže. Dok se to ne dogodi, prihvatite činjenicu da su **najvrjedniji dio vaše grupe (organizacije) ljudi koji u njoj rade**. Oni su obrazovanjem i radom stekli određena znanja i iskustva pa mogu biti dragocjen izvor informacija kojima možete poboljšati poslovanje. Nemaju samo ruke, imaju i mozak, i mi vam savjetujemo da ga iskoris-