Энергия управления и доверие

Горловский Медиа Портал
07.03.18 13:44



В работах доктора Ицхака Адизеса четко выделен тезис, что не существует условий краткосрочной перспективы, в которых в выигрыше оказались бы все взаимодействующие стороны. Это объясняется постоянным конфликтом интересов. Как найти выход из этой проблемы? Стоит сконцентрироваться на развитии выгодного взаимодействия в долгосрочной перспективе.

Другими словами, действует все тот же принцип «я тебе, а ты – мне». Отличие в том. Что мы не ждем этого «мне» немедленно, а верим, что оно придет в будущем.

При выступлениях с этим материалом Ицхака Адизеса для участников событий из стран арабского мира, он отмечал необычную реакцию с их стороны. Причина в том, что в арабской культуре действует прямо противоположный принцип – сперва получить, а затем отдавать.

Так, один из участников лекции, посоветовал доктору Адизесу модифицировать принцип « давать-брать », на «давать-получать», то есть, иметь определенную гарантию в возврате вложенных усилий.

В других странах ситуация несколько отличается. К примеру, при выступлении в Израиле или для албанского сообщества в Македонии, или для армянского – в России, - зал полностью поддержал тезисы Адизеса о важности сначала дать, а получить (ожидать выгоды) в будущем, для построения долгосрочного партнерства.

Интересно, что лекции для аудитории, представляющей национальное меньшинство в своей стране, всегда отмечалось желанием участников выстоять, обеспечить свои права, самоутвердится. В предпринимательстве это выражалось в энергии и тягой к знаниям и инструментам, обеспечивающим превосходство над конкурентами.

Адизес приводит здесь параллели со старением компании, когда меняется восприятие потенциальной доли рынка.

Организация, захватив преимущество на рынке, оставив позади ближайших конкурентов, резко замедляет темпы развития. Психологически меньше причин для сверхусилий, для рывка, чем у компании, занимающей лишь малую долю рынка. Это схоже с меньшинствами, которые вынуждены постоянно быть начеку, энергично действовать, так как не владеют большей частью экономического благосостояния.

Выводы, исходящие из этой ситуации ,следующие:

Для поиска энергии управления, предпринимательского духа, следует стремится занять привилегированное положение. Как это делают женщины. Предоставляя женщинам или представителям «меньшинств» руководящие должности в организации, вы не проявляете любезность или политкорректность. Вы получаете преимущество перед конкурентами за счет большей отдачи этих категорий на рабочем месте. Мало кто понимает это.

Задумайтесь о пользе такого подхода для своей организации.