

Menadżer. Krótki tekst o zarządzaniu

Autor tekstu: **Dawid Krauze**

Tekst z którym Państwo za chwilę się zapoznają, jest podsumowaniem działań naszego najbardziej znanego Menadżera, przez niektórych wychwalanego, zwanego nawet wszechmogącym. Po weryfikacji jego dokonań, chciałbym aby zarząd podjął decyzję czy nadal powinien piastować to bardzo reprezentacyjne stanowisko.

Przypomnę tylko, że Menadżer dysponował nieograniczonymi możliwościami. Tworzył swój projekt od podstaw i w tej dziedzinie biznesu nie istniała żadna konkurencja.

Menadżer rozpoczął od stworzenia olbrzymiej strefy ekonomicznej, wielu było przerażonych rozmiarem uważając go za absurdalnie wielki, jednak liczone na efekt skali. Następnie wybrał jeden mały oddział gdzie postanowił stworzyć swoje dzieło które miało zachwycić wszystkich. Postawił od zera fundamenty, stworzył „cały świat” a następnie mały wycinek nowo stworzonej placówki przeznaczył na doskonale wyposażone centrum dowodzenia zwane „Eden” Dzięki temu, że Jego projekt był tak innowacyjny, mógł on wybrać idealnego pracownika. Przekonany o swej nieomyślności wybrał niejakiego Adama, który miał na jego podobieństwo zarządzać całym przedsięwzięciem. Jednak dość szybko okazało się, że nadmiar obowiązków wymaga zatrudnienia w zarządzie drugiej osoby, a w celu zachowania parytetów osobiście wybrał kobietę — Ewę — która miała być Jemu oraz Adamowi posłuszna.

Nie ma żadnych dokumentów wyjaśniających jak w tak krótkim czasie do centrali wdarła się konkurencja, ani też w jaki sposób wyciekły informacje o projekcie Eden, skoro jedyną osobą która o nim wiedziała był Menadżer. Ten wątek powinno wyjaśnić późniejsze śledztwo. Udokumentowanym faktem jest, że pojawił się Wąż. Konkurencja próbująca dokonać wrogiego przejęcia i nakłonienia Adama i Ewy do porzucenia projektu. Brak dokładnych danych jakim sposobem włamano się do Edenu i dlaczego nie zostało to dostrzeżone przez systemy ochronne. Faktem jest również, że bardzo szybko i łatwo Ewa przyjęła propozycję współpracy (co stawia pod znakiem zapytania decyzje podjęte przez Menadżera przy wyborze personelu), a następnie ona zwerbowała Adama.

Projekt szybko po starcie stanął na krawędzi. Adam i Ewa zostali zdegradowani i otrzymali zakaz wstępu do Edenu. Objęli stanowiska niższego szczebla. W międzyczasie zostali oni kochankami. Gdy ich dzieci dorosły objęły one podobne stanowiska, jednak wewnętrzny „wyścig szczurów” postawił ich relacje na ostrzu noża. Podsumowując pierwszy etap działalności: Adam i Ewa okazali się zarówno niełojalnymi pracownikami oraz niekompetentnymi rodzicami którzy zawiedli na polu zawodowym jak i osobistym (Jedynym powodem poruszenia wątków osobistych w tym raporcie jest fakt, przenikania się relacji rodzinnych i biznesowych między pierwszymi członkami zarządu).

W niejasnych okolicznościach w firmie pojawiają się kolejni pracownicy, zaczyna być obsadzanych coraz więcej stanowisk, działalność wkracza na nowe terytoria. Po dłuższym czasie Menadżer najwyraźniej niezadowolony z prac nad projektem postanawia zwolnić cały personel. Zostaje wdrożona czterdziestodniowa akcja grupowych zwolnień pod nazwą „Potop” w wyniku której w firmie pozostaje jedynie specjalista od prognoz długoterminowych — Noe wraz ze swoim małym zespołem. Posiadają oni pojedyncze egzemplarze najważniejszych dokumentów zabezpieczonych innowacyjnym programem „Arka”.

Grupa Noego zaczyna odbudowywać infrastrukturę firmy, prace postępują zaskakująco sprawnie. W krótkim czasie mogą się pochwalić sporymi osiągnięciami. Cała działalność rozwija się nad wyraz prężnie, relacje interpersonalne są na najwyższym poziomie. Dzięki takiemu obrotowi spraw Menadżer może wnioskować, że Jego projekt rozwija się bez zarzutu, kiedy nagle do systemu wkrada się wirus o nazwie „Babel”. Sieć komunikacyjna, która do tej pory funkcjonowała idealnie w jednej chwili ulega zniszczeniu. Komputery zaczynają pracować w różnych, niepasujących do siebie językach. Spowalnia to prace na dziesiątki lat, a wyrządzonych szkód do dzisiaj nie dało się cofnąć. Pewne poszlaki wskazują na powiązania Menadżera z pojawieniem się wirusa w systemie.

Niestety późniejsza działalność firmy nie jest tak świetnie udokumentowana. Prawdopodobnie w wyniku walki z wirusem „Babel” zaginęło wiele informacji, a niektóre wydają się niespójne lub wręcz sprzeczne ze sobą.

Z zachowanych materiałów wynika, że Menadżer znacząco ograniczył bezpośrednią współpracę z zespołami i kierował wszystkim ze swojego tzw. „pokoju na górze”. W firmie pojawiają się nierówności. Każdy oddział pracujący w nowym języku, stara się udowodnić wyższość nad pozostałymi. Menadżer zamiast interweniować, urządzać spotkanie zarządzających niższego szczebla i skoordynować pracę w celu lepszej wydajności, zaczyna się kierować niezrozumiałymi pobudkami i eskaluje wewnętrzną rywalizację na niezdrowe poziomy. Po całej firmie krążą plotki że wybrał i faworyzuje jedną konkretną grupę pracowników.

Najszybciej rozwijająca się grupa „Faraon”, której osiągnięcia do dziś budzą szacunek i są pokazywane jako wzór zarządzania zasobami ludzkimi, zaczyna być odgórnie sabotowana. Spotykają ją niewytłumaczalne problemy natury technicznej. Jak wskazują dokumenty Menadżer faworyzuje komórkę Mojżesza, która jest podległa grupie „Faraon”. W końcu po tajemniczej nocnej interwencji w wyniku której zniszczone zostały pierwsze bazy danych ludzi pracujących w grupie Faraona, odznaczają się oni od organizacji Mojżesza, wydalając wszystkich jego ludzi ze swoich szeregów. Zachowane dokumenty wskazują, że przy pomocy Menadżera Mojżesz odchodzi, wyrządzając przy tym „morze” zniszczeń.

Po oficjalnym oświadczeniu wydanym przez samego Menadżera, obwieszczającym, że grupa Mojżesza należy do wybranych, (zastanawiające są ich bliskie, bezpośrednie relacje) wszystkie pozostałe oddziały rezygnują ze współpracy, a oni sami mimo wsparcia „z góry” nie tworzą nic konstruktywnego, ich dział badań i innowacji stał się prawdziwą „pustynią”. Pomimo otrzymania bezpośrednio od Menadżera dziesięciu zasad dobrego zarządzania, nie potrafili się do nich stosować. Kolejnym problemem było powolne działanie w grupie Mojżesza, co powodowało, że część wybranego przez Menadżera personelu zaczęła korzystać z konkurencyjnego programu ZłotyCielec 2.0. Po raz kolejny należy więc przemyśleć trafność wyborów personalnych Menadżera.

Pomimo tych problemów, przy wyraźnej pomocy Menadżera Mojżesz wraz ze swoim zespołem osiąga na tyle zadowalające postępy, że kontynuacja projektu jest możliwa. Niestety, niezależnie od tej grupy, rozwijają się inne, często wręcz silniejsze kręgi wpływów. Menadżer napotyka konkurencję w postaci Zeusa, w innych oddziałach znanego jako Jowisz. Dodatkowo sprawę komplikuje fakt, że pracownicy zatrudnieni w konkurencyjnych działach uzyskują wyższe dochody oraz mają zapewniony wyższy standard pracy. Problemy personalne mają miejsce na terenie zakładu pracy stworzonego przez Menadżera, a umożliwienie realizacji konkurencyjnych projektów nie pozostaje bez wpływu na dochody osiągane przez całe przedsięwzięcie.

Zaistniała sytuacja doprowadziła do niekonwencjonalnych działań Menadżera. Wdraża on w życie niestandardowy plan działania, zamierza bowiem wysłać swojego zaufanego człowieka w celu dokonania istotnej reorganizacji pionu zażądania (niektórzy twierdzą wręcz, że był to On sam, jednak mało realną wydaje się możliwość aby przebywał w trzech miejscach naraz).



Kluczowym elementem nowej strategii było oddelegowanie do pracy eksperta w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, osoby znającej zasady działania Firmy. Priorytetami w jego działaniach miało być szkolenie kadry w nowych standardach, wdrożenie programu motywacyjnego i zreorganizowanie skostniałej struktury wynagrodzeń.

Zastrzeżenia może budzić fakt, że Menadżer nie poinformował nikogo z rady nadzorczej o wprowadzeniu swojego człowieka, co zapewniłoby mu — tak potrzebny przy tego rodzaju przedsięwzięciu — autorytet. Wprowadza Jezusa — bo takie imię nosił człowiek naszego Menadżera — do firmy „tylnymi drzwiami”, siłą wpychając go do komórki zarządzanej przez niejaką Maryję. Jej przełożony Józef od początku podejrzewa ją o nepotyzm. Mimo, że oficjalnie sprawa została zatuszowana to spekulacje nie miały końca, co doprowadziło do masowych zwolnień, przez wielu nazwanych potem „rzezią niewiniątek”.

Zaczynając swoją działalność jako pracownik niskiego szczebla, Jezus próbuje nauczać przełożonych. Mimo, że jego idee i założenia nawet po latach mogą stanowić wzór właściwego zarządzania przedsiębiorstwem, natrafiają na mur oporu i niechęci ze strony pracowników z dłuższym stażem.

Pierwsza odsłona projektu nie przynosi spodziewanych rezultatów, więc Jezus wycofuje się z działalności na kilkanaście lat, koncentrując się na pracy biurowej i zdobywaniu doświadczenia. Gdy kolejny raz pojawia się na publicznym zebraniu — tym razem z Janem z działu zasobów wodnych — przedstawia dokumenty z których wynika, że jest On prawą ręką Menadżera, jednak z niezrozumiałych powodów zapoznaje się z tym bardzo mała grupa pracowników.

W Firmie — która już zmagą się z problemem nielojalnych pracowników — powstaje dodatkowy rozłam wśród załogi wiernej Menadżerowi. Po jednej stronie Jezus organizuje grupę roboczą składającą się z dwunastu wytypowanych przez niego kontrolerów. Po drugiej stronie natomiast tworzy się coraz bardziej zwarta grupa zarządzających średniego i wyższego szczebla zwanych potocznie faryzeuszami, niechętna wszystkim modernizacjom które próbuje wdrożyć Jezus.

Pierwsze poważne spięcie pojawia się, gdy Jezus próbuje zreorganizować jedną z wielkich baz danych twierdząc, że w 3 dni jest w stanie odtworzyć ją sprawniejszą i lepiej funkcjonującą. Interwencja zakończyła się fiaskiem, ponieważ zabrakło oficjalnego poparcia Menadżera. Kierujący się przepisami - zarówno faryzeusze jak i saduceusze — domagali się jakiegokolwiek dokumentu uwierzytelniającego. Jezus publicznie ostrzega współpracowników przed fałszywymi protegowanymi Menadżera co potęguje wzajemne podejrzania i oskarżenia.

Przez kilka lat swojej działalności Jezus naprawia wiele błędów, znajduje wyjścia ze ślepych uliczek i przywraca funkcjonalność projektów których nikt nie chce dalej wspierać, nazywając je „trędotatymi”. Jednak Jego działania, mimo że spektakularne, odbywają się na najniższym szczeblu organizacji. Zdobywa On popularność jedynie wśród pracowników szeregowych. Przeprowadzane reformy w żadnym wypadku nie wpływają jednak na działania osób kierujących Firmą.

W rezultacie gdy ostatecznie dochodzi do konfrontacji i postawienia Jezusa przed wewnętrzną komisją weryfikacyjną, większość pracowników w obawie o zachowanie posady nie przyznaje się do popierania tego typu działalności, a wręcz domaga się Jego natychmiastowego zwolnienia. Nawet we własnym dwunastoosobowym zespole Jezusa znajduje się człowiek który wydał komisji akta dotyczące działalności przełożonego, a kolejna osoba — według dokumentów będącą tą najbardziej zaufaną, na której miał oprzeć całą swoją działalność — wypiera się współpracy z nim podczas kolejnych 3 przesłuchań.

Należy jednakże odnotować pewien sukces działalności Jezusa w firmie. Niestety wymierne efekty — mało spektakularne w skali globalnej — pojawiły się długo po jego odejściu.

Wnioski z naszego audytu przedstawiają się następująco:

- Rażąca nieumiejętność dobierania personelu przez Menadżera, wielokrotnie ludzie na których postawił powodowali największe problemy w Firmie.
- Brak skutecznych zabezpieczeń przed atakami z zewnątrz — inwigilacja Edenu, wirus Babel, ZłotyCielec 2.0
- Brak konsekwencji w sposobie zarządzania: bezpośrednie interwencje na niskim szczeblu przy jednoczesnym braku działań w czasie kryzysów na najwyższym szczeblu.
- Całkowity brak reakcji, gdy nasilone działania konkurencji, lub wewnętrznych separatystów doprowadzały do wielomilionowych strat.
- Sztuczna polityka kadrowa, nieumiejętne przeprowadzanie reform przez Jezusa.
- Podejrzania o nepotyzm.

W Firmie od podstaw założonej przez Menadżera pracuje dla niego ok 30-33% zatrudnionych

osób. Pozostali pracują na rzecz konkurencji, otworzyli prywatne interesy korzystając z zasobów Firmy. Sprawozdania finansowe oraz raporty roczne wyraźnie pokazują jak na kondycję przedsiębiorstwa wpływa niemal 70% pracowników działających na jego niekorzyść.

Wśród wymienionych wyżej 33% zatrudnionych, deklarujących swą przynależność do Menadżera nie ma żadnej zgodności, nagminnymi pozostają dziesiątki rozbieżnych interpretacji najważniejszych założeń firmy, częste próby udowodnienia wyższości własnej wersji przepisów prowadzą do niepotrzebnych konfliktów.

Pozostaje zatem pytaniem otwartym dla wszystkich: Czy Wy powierzylibyście swoje pieniądze osobie, która zaczynała ze wszystkimi możliwymi środkami i straciła tak wiele?

Dawid Krauze

Publicysta

[Pokaż inne teksty autora](#)

(Publikacja: 08-11-2014)

[Oryginał.](http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,9755) (<http://www.racjonalista.pl/kk.php/s,9755>)

Contents Copyright © 2000-2012 Mariusz Agnosiewicz

Programming Copyright © 2001-2012 Michał Przech

Właścicielem portalu Racjonalista.pl jest Fundacja Wolnej Myśli.

Autorem portalu jest Michał Przech, zwany niżej Autorem.

Żadna część niniejszych opracowań nie może być wykorzystywana w celach komercyjnych, bez uprzedniej pisemnej zgody Właściciela, który zastrzega sobie niniejszym wszelkie prawa, przewidziane w przepisach szczególnych, oraz zgodnie z prawem cywilnym i handlowym, w szczególności z tytułu praw autorskich, wynalazczych, znaków towarowych do tego portalu i jakiegokolwiek jego części.

Wszystkie elementy tego portalu, wliczając w to strukturę katalogów, skrypty oraz inne programy komputerowe są administrowane przez Autora. Stanowią one wyłączną własność Właściciela. Właściciel zastrzega sobie prawo do okresowych modyfikacji zawartości tego portalu oraz opisu niniejszych Praw Autorskich bez uprzedniego powiadomienia. Jeżeli nie akceptujesz tej polityki możesz nie odwiedzać tego portalu i nie korzystać z jego zasobów.

Informacje zawarte na tym portalu przeznaczone są do użytku prywatnego osób odwiedzających te strony. Można je pobierać, drukować i przeglądać jedynie w celach informacyjnych, bez czerpania z tego tytułu korzyści finansowych lub pobierania wynagrodzenia w dowolnej formie. Modyfikacja zawartości stron oraz skryptów jest zabroniona. Niniejszym udziela się zgody na swobodne kopiowanie dokumentów portalu Racjonalista.pl tak w formie elektronicznej, jak i drukowanej, w celach innych niż handlowe, z zachowaniem tej informacji.

Plik PDF, który czytasz, może być rozpowszechniany jedynie w formie oryginalnej, w jakiej występuje na portalu. **Plik ten nie może być traktowany jako oficjalna lub oryginalna wersja tekstu, jaki prezentuje.**

Treść tego zapisu stosuje się do wersji zarówno polsko jak i angielskojęzycznych portalu pod domenami Racjonalista.pl, TheRationalist.eu.org oraz Neutrum.eu.org.

Wszelkie pytania prosimy kierować do redakcja@racjonalista.pl