

## Případová studie delegování 2

# Milí podřízení, na delegování zapomeňte!

53-letý ředitel divize velké stavení společnosti svolal poradou k řešení nových developerských projektů. Sám nejprve sdělil své návrhy, a pak otevřel diskusi, ve které vyzval deset přítomných kolegů k hledání dalších nápadů a možných řešení. Diskuse byla plodná, nakonec se účastníci po dvou hodinách shodli na třech návrzích.

Na závěr porady si vzal slovo pan ředitel a zhodnotil: „Petře, tvůj návrh je nereálný z těchto a těchto důvodů, Josefe, tvůj návrh je příliš drahý, to si teď nemůžeme dovolit, a tvůj návrh, Karle, to je čirá utopie. Uděláme to tak, jak jsem řekl na začátku porady.“ V jednací místnosti to zahučelo, ale jen jeden nový kolega vedl ruku a zeptal se, proč tady tedy ty dvě hodiny všichni diskutovali, když už byl šéf předem rozhodnutý? Ředitel se vítězoslavně pousmál a pravil: „Vyšší bere!“ a tímto argumentem ukončil další diskusi. Kolega, který ve firmě podával výpověď, pak popsal chování svého nadřízeného následovně: „Má vždy ‘patent na rozum’, nikdo opravdu schopný pod ním dlouho nevydrží, zůstávají jen neschopní úředníci a patolízalové, chová se arogantně i k ženám, je povýšený, zachutnala mu moc. Své oponenty už ‘zlikvidoval’ a v top managementu má takřka neomezenou moc, cítí se být, a do značné míry i je, nenahraditelným. Má politické styky a ambice. Jsem rád, že už pod ním nebudu pracovat.“

**1. Jak byste reagovali na tento způsob chování svého nadřízeného?**

**2. Čemu škodí takový přístup vedoucího?**

**3. Jaké způsoby řešení takové situace byste viděli?**