

GNIBOM

GNIBOM



**Collaborative Leadership
for Exceptional Results**

Boris Vukić
Senior Associate

Adizes Southeast Europe

T. +381 63 558 901

E. boris.vukic@adizes.rs

Boris Vukić

www.adizes.rs

Global Headquarters: 1212 Mark Avenue, Carpinteria, CA 93013
Adizes provides leaders with the tools, resources and support to accelerate strategic change and deliver exceptional sustainable results. Since 1971 Adizes Associates around the world have worked to transform organizations in over 50 countries that range from the Global 100 to start-ups.

Boris Vukić

Regional Director for
Family Business Consulting
Adizes Southeast Europe

+381 63 558901

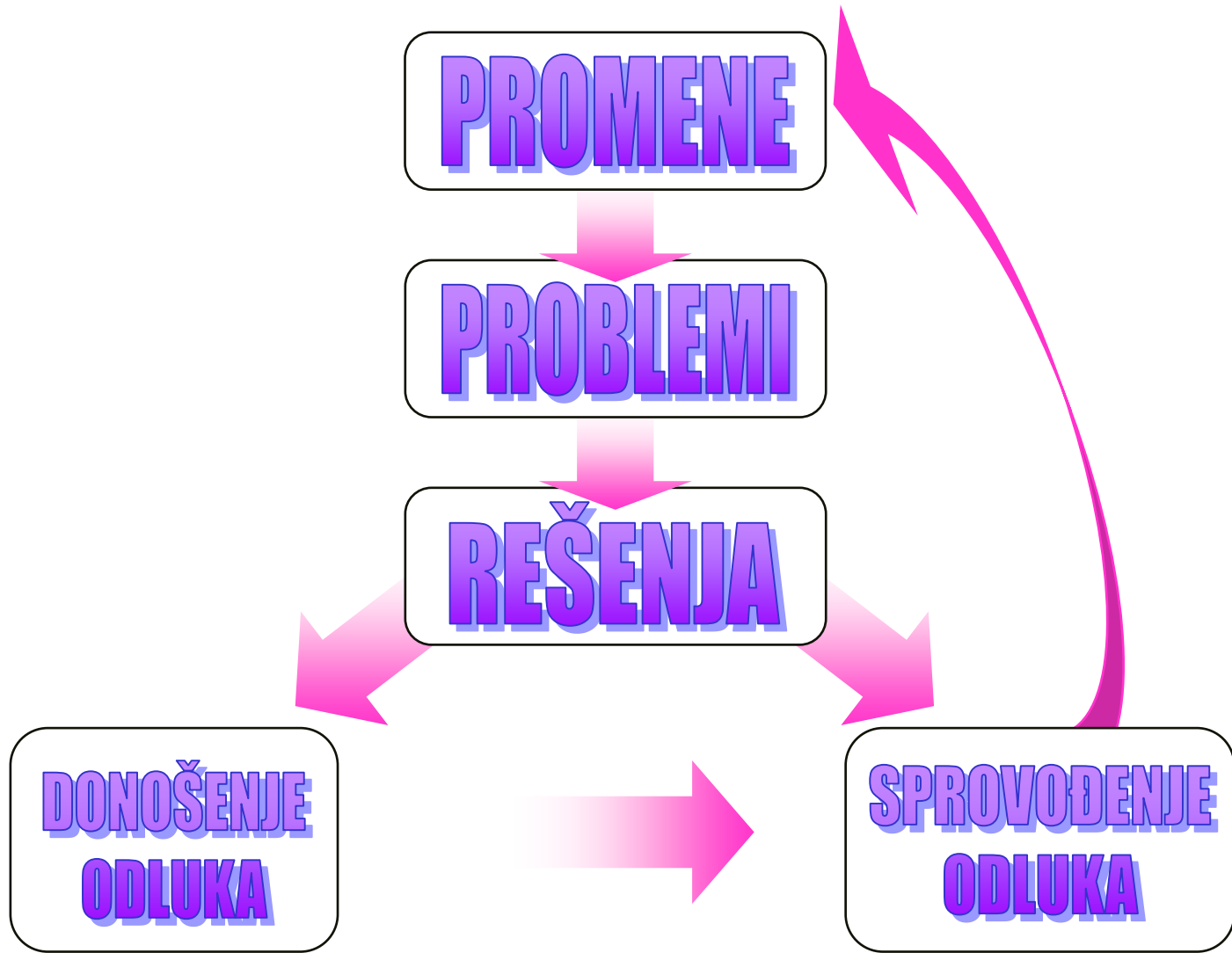
boris.vukic@asee.biz

asee.biz

ASEE doo
Ljubice Ravasi 16, Novi Sad, Srbija
+381 21 6624688



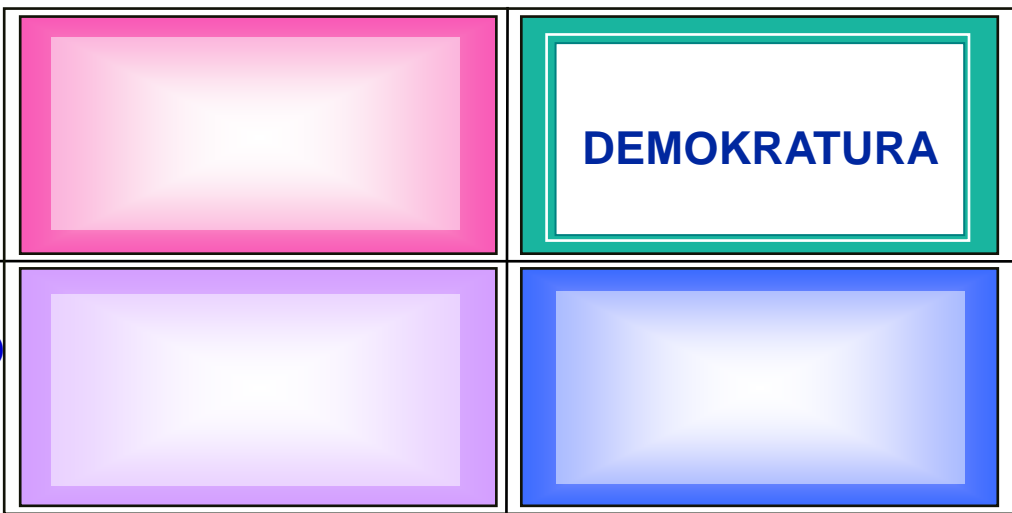




S
P
R
O
V
O
Đ
E
N
J
E

AUTOKRATSKO

DEMOKRATSKO



AUTOKRATSKO

DEMOKRATSKO

ODLUČIVANJE



PARTICIPATIVNO UPRAVLJANJE

preduslov za sprovođenje
organizacionih promena



Ko u stvari ima **MOĆ** pri
upravljanju promenama?



Gnibom se odnosi na neprijateljsku i neetičku akciju (ili neakciju), ređe komunikaciju, koja je usmerena od strane jednog ili više pojedinaca prema nadređenom rukovodiocu, koji je zbog gniboma stavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan, bez obzira na svoja ovlašćenja, i u nemogućnosti je da se odbrani i držan je u njoj pomoću stalnih maltretirajućih aktivnosti. Ovo maltretiranje može vremenom da dovede do značajne mentalne, psihosomatske i socijalne patnje.

„Mobing predstavlja neprijateljsku i neetičku komunikaciju koja je usmerena na sistematično maltretiranje jednog ili više pojedinaca, od strane jednog ili više pojedinaca, uglavnom prema jednom pojedincu, koji je stavljen u poziciju u kojoj je bespomoćan i u nemogućnosti da se odbrani od stalnih maltretirajućih aktivnosti...”

Definicija mobinga po Lejmanu

„Nikada ne dozvolite sebi da umešate prste u bilo kakav posao koji ne ulazi strogo u vaš rok službe. Recimo, ako je konjušar pijan ili odsutan, i batleru naređeno da zatvori vrata konjušarnice, odgovor je spreman: „Ali molim Vas, Vaša milosti, ja se ne razumem u konje.”



Najstariji pisani trag Džonatan Svift „Uputstva posluži” iz 1745. godine

„Ako se dogodi da te jednom u svom životu gospodar ili gospođa nepravedno optuži, ti si srećan sluga, jer ne moraš učiniti ništa više nego da, za svaku grešku koju učiniš, dok si u njihovoj službi, podsetiš na neopravdanu optužbu, i ustvrdiš da si jednako nedužan i tog puta.“



Najstariji pisani trag Džonatan Svift „Uputstva posluži” iz 1745. godine

U savremenom društvu gnibom se pojavljuje u:

- Kompanijama koje neguju participativno upravljanje (koje se paradoksalno doživljava kao slabost rukovodioca)
- Preduzetnički vođenim i porodičnim kompanijama (nepotizam i kronizam)

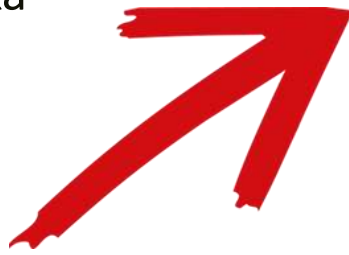


Gnibom je psihičko maltretiranje na radnom mestu koje podrazumeva:


- mešanje u nadležnosti nadređenog bez spremnosti da se preuzme odgovornost

- načelno prihvatanje zadatka bez istinske rešenosti da se isti sprovede

- zapitkivanje i traženje dodatnih uputstava i objašnjenja oko jasno izdatih zadataka



Gnibom je psihičko maltretiranje na radnom mestu koje podrazumeva:

- zabušavanje u radno vreme uz zahtev za neophodnim konsultacijama van radnog vremena
 - „huktanje” i „dahtanje” koje treba da ostavi utisak prezaposlene osobe uz obavezno kašnjenje sa izvršavanjem zadataka
 - komentarisanje odluka nadređenog iz oblasti za koje osoba koja gnibomira nije kompetentna
 - pretrpavanje obavezama (prebacivanje posla) – sindrom punog stola...
- 

Sistemska rešenja

✓ Organizaciona transformacija

(odgovorni ljudi u neodgovornim organizacijama ne mogu biti odgovorni a neodgovorni ljudi u odgovornim organizacijama moraju biti odgovorni)

✓ Selekcija kandidata koji se zapošljavaju

***Kako izbeći
gnibom?***

Menadžerska rešenja

✓ Tehnika “neću da ti kažem”

✓ Otkaz (al što pre...)

(Integrirati znači misliti o celini)

***Kako izbeći
gnibom?***

**Gnibom nije odgovor na mobing,
kao što i mobing nije odgovor na gnibom.**

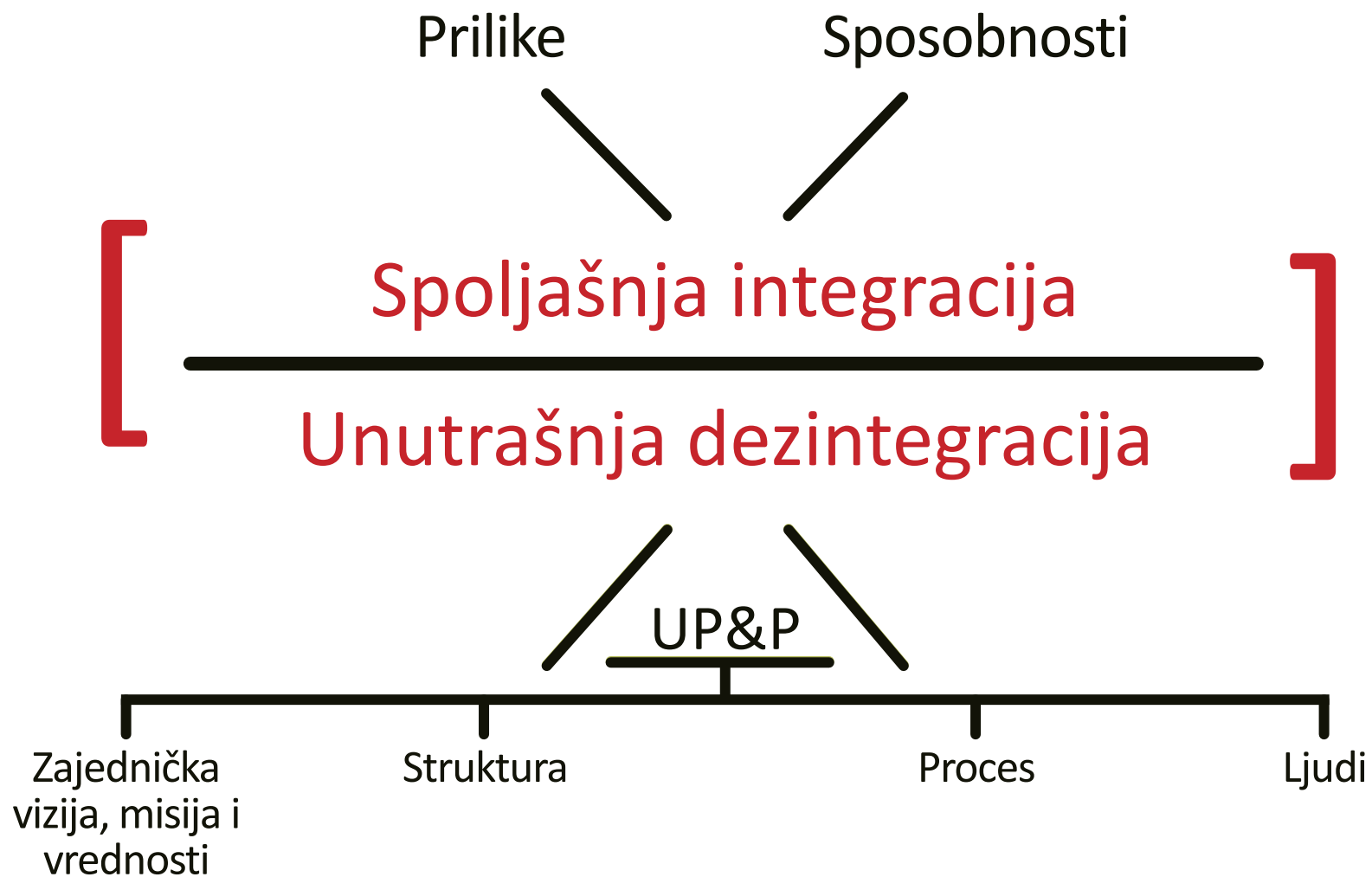
**Gnibom i mobing su posledica dve kulture, dve
organizacione kulture, dva svetonazora koji uspevaju u
različitim organizacionim klimama.**

**Siledžije, ma koje vrste da su, treba siledžijama nazvati i
protiv njih se svih zakonskim sredstvima boriti**

**Priznavanje postojanja
gniboma i nazivanje
njegovim pravim imenom
nema za nameru da
opravda postojanje
mobinga ili odvrćanje od
participativnog upravljanja**

USPEH

f



DO VIĐENJA

Boris Vukić

**Regional Director for
Family Business Consulting**
Adizes Southeast Europe

 +381 63 558901

 boris.vukic@asee.biz

 asee.biz

ASEE doo
Ljubice Ravasi 16, Novi Sad, Srbija
+381 21 6624688