

[Nazaj k članku](#)



objavljeno [19.4.06](#) 00:01, št. [75/2006](#)

[P] Intervju - Brian Tracy: Tudi zasebno življenje je treba načrtovati



[Dunja Turk](#)  
[dunja.turk@finance-on.net](mailto:dunja.turk@finance-on.net)



[Stanislava Kalacun](#)  
[stanislava.kalacun@finance-on.net](mailto:stanislava.kalacun@finance-on.net)

Z načrtovanim usklajevanjem zasebnega in poslovnega življenja menedžerji dosegajo tudi večjo delovno učinkovitost

[Brian Tracy](#) je vodilni svetovni strokovnjak na področju doseganja poslovne odličnosti, avtor 35 knjig in več kot 300 avdio- in videoprogramov, svetovalec številnih multinacionalk in lastnik več podjetij. Po lanskem razprodanem seminarju se 26. aprila vrača v Ljubljano.

### **Katere osebnostne lastnosti in vrednote ločujejo uspešne podjetnike od neuspešnih?**

Najpomembnejša lastnost uspešnih ljudi na splošno je ambicija doseči nekaj več. Vrednote uspešnih podjetnikov so enake, kot jih imajo na splošno uspešni ljudje: integriteta, pogum in vztrajnost. Če ravnajo v skladu s temi vrednotami, si ljudje želijo delati zanje, od njih kupovati, jim posoditi denar in jim svetovati. Najboljše pri tem je, da se je teh vrednot mogoče priučiti.



**Brian Tracy:** "V družinskih podjetjih naj ne bodo starši neposredno nadrejeni svojim potomcem. Tako bodo lahko bolj objektivno ocenili njihove dosežke in presodili, ali so dovolj sposobni, da prevzamejo vodenje celotnega podjetja."

**Podjetniki, pa tudi menedžerji v večjih podjetjih, pogosto veliko delajo in nimajo dovolj časa, vendar kljub temu niso uspešni.**

V 21. stoletju so pomembni sposobnosti in znanje. Menedžerji si pogosto ne vzamejo dovolj časa, da bi pridobili znanje in sposobnosti, ki so ključni na področju, na katerem delajo. Poleg tega preveč časa posvečajo urejanju podrobnosti in nepomembnim opravilom, hkrati pa odlašajo s sprejemanjem pomembnih odločitev. Zaradi tega so kljub izredno dolgim delovnikom manj učinkoviti in ne dosegajo dobrih poslovnih rezultatov. Moje svetovalne izkušnje kažejo, da menedžerji, ki se osredotočijo na tri najpomembnejše stvari v poslu, lahko dosežejo od dva- do trikrat boljše rezultate.

### **Kako naj menedžerji uskladijo zahtevno poslovno življenje z zasebnim?**

Izhodiščna točka vsakega velikega uspeha je, da si določimo jasen cilj in nato postavimo cilje za njegovo doseg. Če želi menedžer izboljšati način usklajevanja poslovnega in zasebnega življenja, si mora to postaviti kot cilj in pripraviti načrt, kako to doseči. Tega se mora lotiti enako, kot če bi se dogovarjal za pomemben poslovni sestanek - določiti je treba dan, to upoštevati in se v času, namenjenem družini, dejansko z njo ukvarjati, ne pa misliti, kaj bi lahko medtem naredili. Če ima menedžer za cilj uravnoteženo življenje, to ponavadi pomeni tudi, da v službi postane bolj učinkovit, sicer mu ne ostane dovolj časa za družino.

### **Podjetniki v poslovno življenje pogosto vključujejo družinske člane. Ali je v takšnih primerih sploh mogoče ločiti zasebno življenje? In po drugi strani - ali je mogoče družinske člane obravnavati enako kot druge zaposlene?**

"To je odvisno od posameznikov. Dober menedžer ali podjetnik vse zaposlene obravnava enako, ne glede na to, ali so družinski člani, vendar je to včasih težko, zato je bolje, če so družinskim članom neposredno nadrejeni menedžerji, s katerimi niso osebno povezani. Pomaga tudi, da družinski član ve, kakšne so njegove naloge in kakšna pričakovanja nadrejenih - kadar so delovne naloge jasno določene, je vpliv odnosov nanje veliko manjši.

### **Imate kakšen recept za načrtovanje nasledstva v družinskih podjetjih? Mora to nujno biti družinski član ali je bolje, če podjetje prevzame kdo drug?**

Vsak podjetnik ima skrito željo, da bi podjetje nekoč prevzeli njegovi potomci, vendar mnogi med njimi nimajo te ambicije ali pa za to niso sposobni. Najboljša strategija je, da podjetnik otrokom omogoči, da delajo na čim več področjih v podjetju in počakajo, kako se bodo ob tem razvili. Pri tem naj bodo čim bolj objektivni pri ocenjevanju njihovih dosežkov, uporabijo naj enaka merila kot za druge zaposlene. Najpomembneje bi namreč moralo biti to, kako se bo razvijalo podjetje, in ne, ali bo prihodnji vodja prihajal iz družine ali ne. Izbrati je treba najspособnejšega posameznika.

### **Študije kažejo, da menedžerji in podjetniki pogosto najemajo posameznike, ki so jim podobni po lastnostih in sposobnostih. S kakšnim tveganjem je to povezano?**

Neki pregovor pravi, da če oba partnerja znata opravljati isto delo, potem je eden odveč. Pri zaposlovanju morajo menedžerji in podjetniki iskati takšne posameznike, ki jih dopolnjujejo, kar seveda pomeni, da mora menedžer oziroma

podjetnik znati identificirati svoje prednosti in pomanjkljivosti. To naj storijo s pomočjo ožjih sodelavcev in odkrito samoanalizo.