



ROZVOJ LÍDROV: KROK ZA KROKOM PRI BUDOVANÍ ZDRAVEJ ORGANIZAČNEJ KULTÚRY

ING. VLADIMÍRA NEUSCHLOVÁ, 10. OKTÓBER 2023

 www.upliftconsulting.eu
 neuschlova@upliftconsulting.eu
 (+421) 944 108 701



*„Ako mám motivovať svojich ľudí,
keď im nemôžem pridať?“*



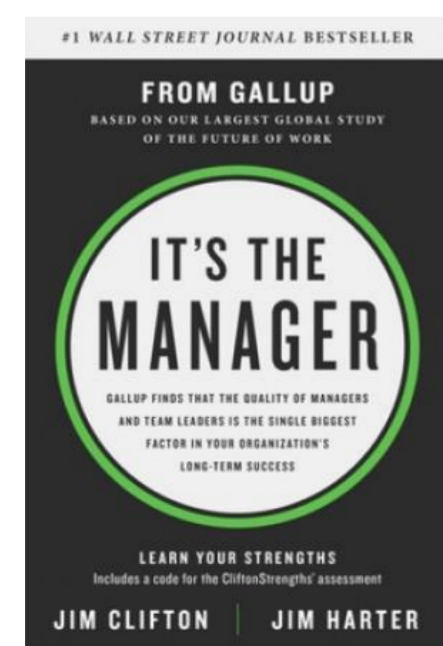
Zdroj: Unsplash

Gallup deklaruje, že toto je jeden z jeho najdôležitejších výskumov v histórii:

„Až **70%** angažovanosti (zapálenie pre prácu) zamestnanca je ovplyvnených jeho manažérom.“

Clifton & Harter (2019)

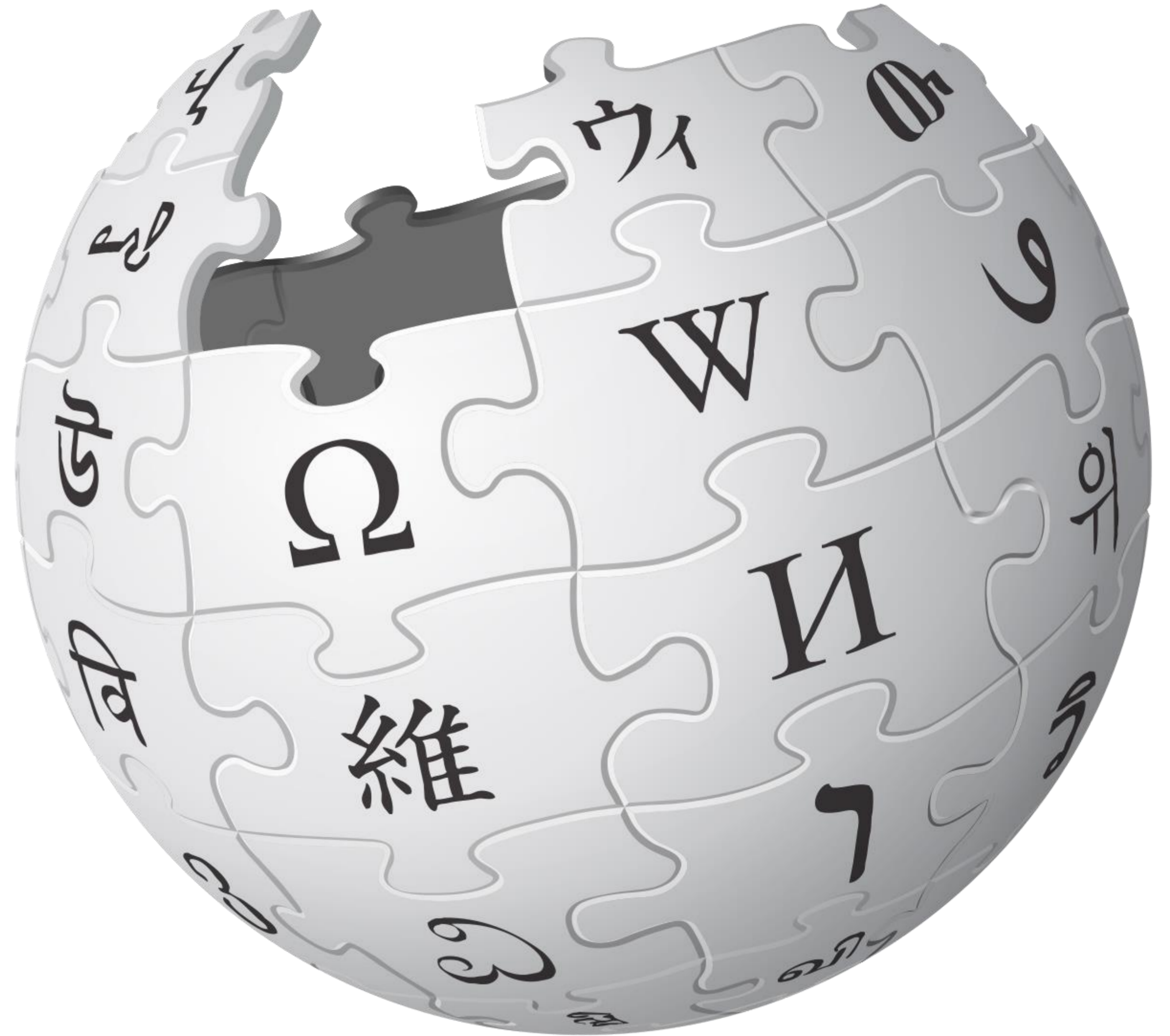
It's the Manager, Gallup Press.



Dobrovoľné prispievanie na Wikipédii je príkladom motivácie, ktorá nie je založená na finančnej odmene:

„Takmer **300,000** ľudí z celého sveta každý mesiac upravuje články na Wikipédii.“

WIKI MEDIA FOUNDATION (2022)



Zdroj: Wikipedia

MASLOWOVA HIERARCHIA POTRIEB



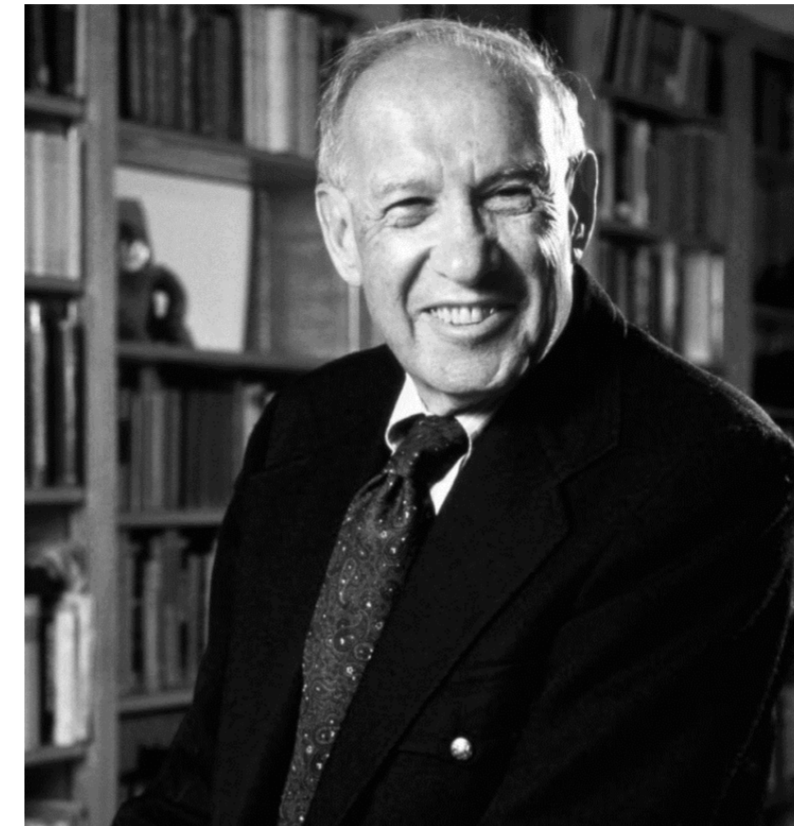
Zdroj: vlastné spracovanie Uplift Consulting s.r.o.

ČO JE LÍDERSTVO A KTO JE LÍDER?

„Líderstvo je o zodpovednosti inšpirovať ľudí pre dobro nejakej skupiny.“



Simon Sinek



Peter Drucker

„Líderstvo je o pozdvihnutí vízie človeka na vyššiu úroveň, o pozdvihnutí ľudského výkonu na vyšší štandard, o budovaní osobnosti človeka nad jeho bežné hranice.“

„Líder je každý, kto prevezme zodpovednosť za rozpoznanie potenciálu v človeku alebo v nejakej myšlienke, a nájde odvahu rozvíjať tento potenciál.“



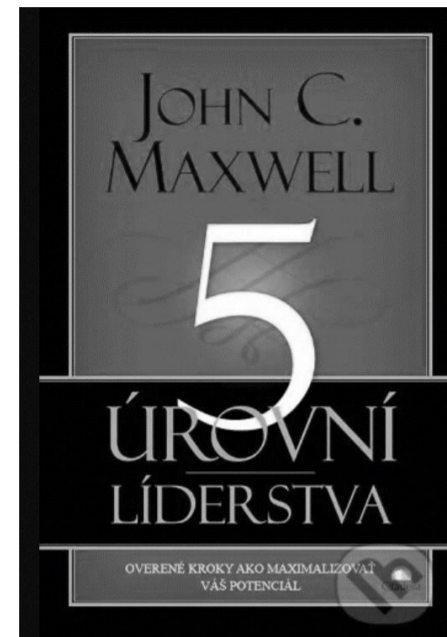
Brené Brown

Najlepšie vedenie je také, ktoré človek nepociťuje. To je možné iba skrz osobný príklad. Miera pracovného výkonu, ochoty a spôsobu správania ľudí vo firme zodpovedá správaniu jeho majiteľa, manažéra alebo vedúceho. Ľudia jednoducho kopírujú to, čo vidia.



Tomáš Baťa

PÄŤ ÚROVNÍ LÍDERSTVA PODĽA J. C. MAXWELLA



Zdroj: Martinus

1. Postavenie

Pravidlá.
Ľudia vás nasledujú lebo musia.

2. Súhlas

Vzťahy.
Ľudia vás nasledujú lebo chcú.

3. Produkcia

Výsledky.
Ľudia vás nasledujú za to, čo ste vykonali pre organizáciu.

4. Personálny rozvoj

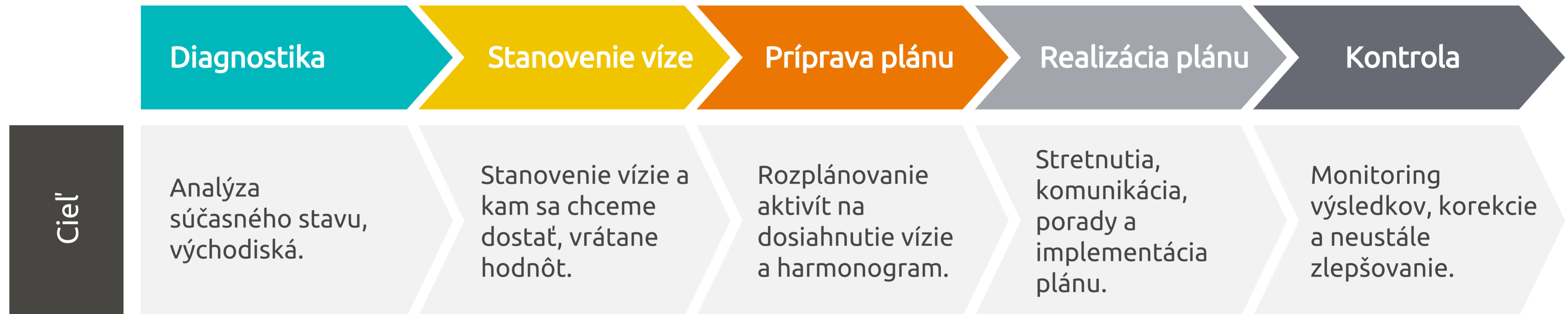
Reprodukcia.
Ľudia vás nasledujú pre to, čo ste vykonali pre nich osobne.

5. Vrchol

Rešpekt.
Ľudia vás nasledujú pre to, kto ste a čo predstavujete.

© Uplift Consulting preložené z J.C.Maxwell, 5 úrovní líderstva

PÄŤ KROKOV KU ZDRAVEJ KULTÚRE



PÄŤ KROKOV KU ZDRAVEJ KULTÚRE (LEPŠIE)




#1 OTVORENOSŤ KU CHYBÁM

Čo to znamená: Lídri by mali byť ochotní riskovať a učiť sa zo svojich chýb.

Ako na to: Podpora tímovej kultúry, kde chyba nie je tabu, ale príležitosťou na rast.

 „Pripomenutie si, že človek sa má stále čo učiť a je potrebné na sebe neustále pracovať.“

 „Uvedomenie si svojich chýb.“

 „Workshop bol zaujímavý. Začínam s prehodnotením riadenia svojej práce. Nové informácie určite zakomponujem do svojej práce.“



#2 LEPŠIE POČÚVAŤ A VIAC SA PÝTAŤ

Čo to znamená: Efektívna komunikácia je založená na schopnosti dobre počúvať a klásť správne otázky.

Ako na to: Manažéri sa potrebujú zlepšovať v technikách aktívneho počúvania a vedenia otvorených diskusií. Ako v rozhovore, kvalita odpovedí závisí od kvality otázok.



„Práca na workshope ma donútila hlbšie a skutočne sa zamyslieť a hlavne dať to na papier, čo je veľa krát problém pre nás všetkých.“



„Získala som nový pohľad na zamestnancov. Vysvetlenie niektorých pojmov - problémov na pracovisku.“



#3 SPOLUPRÁCA NAPRIEK/VĎAKA ODLIŠNOSTIAM

Čo to znamená: Každý ma jedinečné schopnosti a talenty a pre tie najlepšie tímové výsledky, potrebujeme rôznorodosť.

Ako na to: Výberový proces nových ľudí by sa mal zamerať na prijímaní ľudí s rôznymi talentmi a schopnosťami. Keď ľudia rozumejú za akým cieľom idú a ako každý z nich k tomuto cieľu môže prispieť, rastie ich angažovanosť a lojalita.



„Na workshope som zistil, že ostatní vedúci sa boria s podobnými problémami ako ja.”



„Zistila som, že pre lepší výkon sa musíme snažiť pochopiť zamestnanca aj prostredníctvom jeho hodnôt.”



#4 LÍDER BY MAL SLUŽIŤ ĽUĎOM, NIE NAOPAK

Čo to znamená: Lídri by mali slúžiť svojmu tímu, nie naopak. Menej používať „JA“ a viac „MY“.

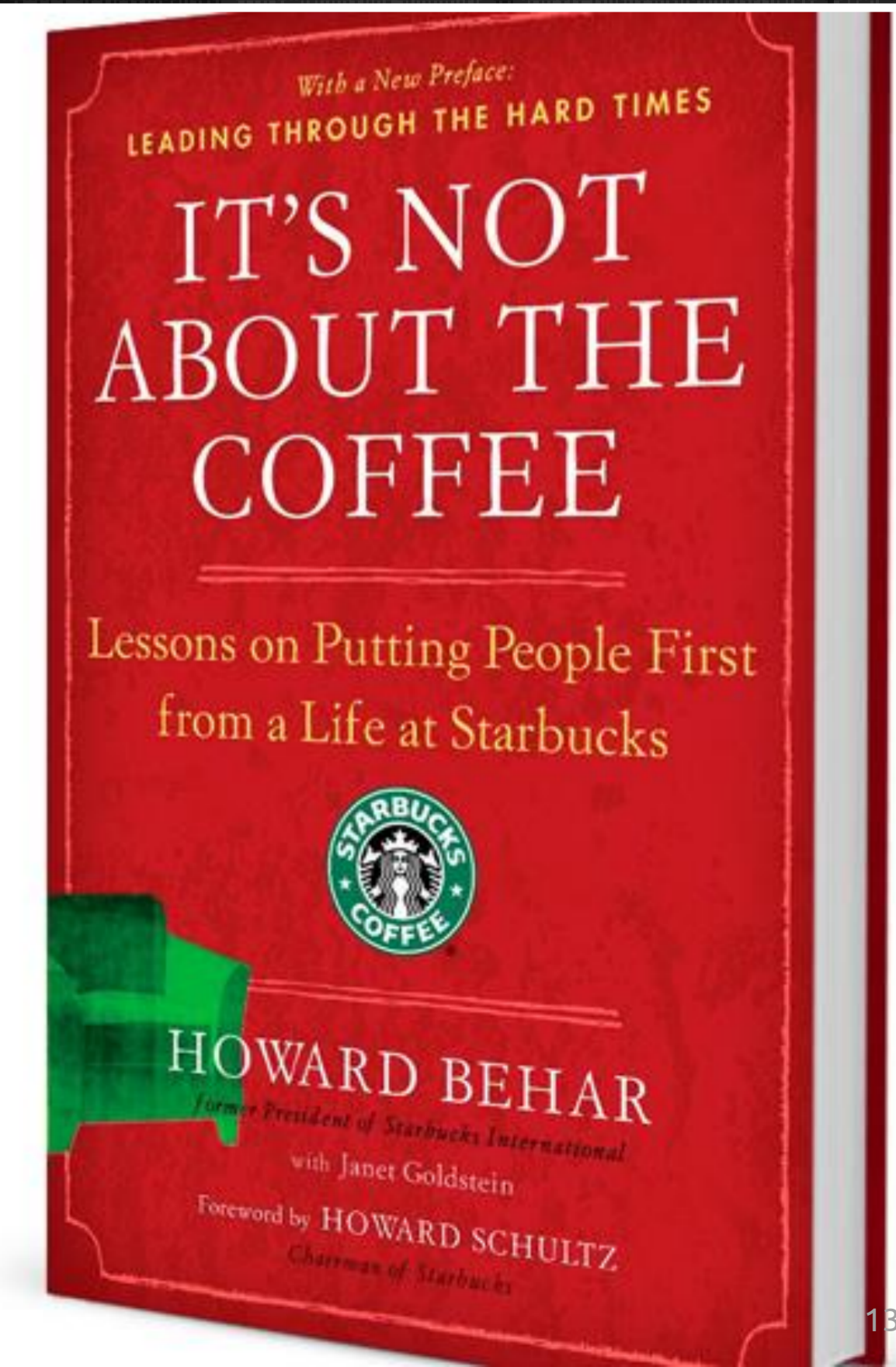
Ako na to: Excelentní lídri sú výbornými facilitátormi, ktorí umožňujú svojim tímom a jednotlivcom dosahovať vynikajúce výsledky.



„Organizácie/inštitúcie vo verejnej správe si nevychovávali nasledovníkov. To musíme zmeniť.“



„Utriasla si v hlave kroky, ktoré musím podniknúť ja na zlepšenie práce a zánietenie mojich kolegov.“



#5 DÔVERA: ZDRAVÁ KULTÚRA

Čo to znamená: Dôvera je základným stavebným kameňom organizačnej kultúry. Ak chcem stavať mosty musím mať pevné základy, inak sa celá konštrukcia zrúti.

Ako na to: Transparentná a otvorená komunikácia. Dôveru treba pravidelne merať a vyhodnocovať (zamestnanecké dotazníky, exit interview). Objavte tímy, oddelenia a lídrov, ktorí dosahujú dobré výsledky a od nich sa učte.



„Na chvíľu sa mi zastavil čas. Kde som sa mohla v pokoji zamyslieť nad hodnotami, cieľmi a výzvami čo zlepšiť.“



„Mala som trošku skeptické očakávania, ale obsah bol obohacujúci a dozvedela som sa viacero konkrétnych nástrojov.“





Pekný deň!



Pripravené spoločnosťou
Uplift Consulting s.r.o. ©

Zdroj fotiek: súkr. archív Uplift Consulting, Unsplash a
iné uvedené zdroje.