

Jaké lídry firmy potřebují?

„Když fouká vítr změn,
někteří staví úkryty
a jiní větrné mlýny“,
čínské přísloví.



Žijeme v době, kdy se v jednom čase a na celém světě spojilo několik významných vlivů dohromady – pandemie, ekonomická krize a vládní nařízení s výrazným dopadem na fungování našich životů a firem. Jak se s tím vyrovnáme? Jaký vliv to vše bude mít na naše životy?

Kdo si myslí, že změny proběhnou a pak se v klidu vrátíme k tomu, jak jsme žili dříve, ten se mylí. Nemá smysl dívat se do minulosti a lpět na tom, co bylo a jak jsme fungovali. Význam pro nás všechny má budoucnost a tu si tvoříme. Někdo s větším či menším strachem, s větší či menší zkušeností, všichni však s vůlí jít dál.

Tvůrci budoucnosti ve firmách jsou lídři. I ti procházejí vlastní velkou změnou. Ti, kteří vidí v současných změnách příležitost, dokážou vykročit do budoucnosti s vizí. Pro lidi v jejich týmech je právě vize často motivem, proč se zapojí do tvorby společné budoucnosti. Spojení vize, hodnot a osobnosti lídra je pro mnohé lidi to, co je vyvede z obav a nejistot.

Dynamiku ve firmách zvládnou lídři jen se zaměřením na jiné kompetence. Schopnost

určit dynamickou změnu, kriticky myslet, orientovat se v multizměnovém prostředí a fungovat s týmy na blízko i na dálku - to jsou nyní klíčové kompetence lídra. Ty jim pomohou budovat týmy, které dokážou reagovat na změny bez stresu, povedou agilně projekty s krátkými cíli a budou spolupracovat v různých kombinacích v mikrotýmech. Naučí se rozhodovat mnohem rychleji a častěji vyhodnocovat změny a jejich vliv na procesy, které obsluhují.

Přístup lídra k rozvoji takových týmů je postaven na základech psychologie, zvládnutí komunikace se schopností poskytovat velmi rychlou individuální zpětnou vazbu a posilování jejich odolnosti vůči stresu a dlouhodobé zátěži. Osobnost lídra bude rozhodovat o tom, jaké lidi do svého týmu získá a jak je udrží.

Lidé se stále více orientují na smysl, nikoliv jen výsledek. Očekávají od svých lídrů lidský přístup, autenticitu, budování vztahů a rychlé zorientování v nových situacích. S využíváním moderních technologií dojde u lidí ke zbavení rutin a vytvoření prostoru pro kreativitu. Mnozí lidé tím ztratí své

jistoty a budou potřebovat zažívat úspěchy, které je opět upevní v pocitu užitečnosti.

Způsob práce lidí se změní také ve svých formách. Lidé budou pracovat v různých prostředích – z domu, ve virtuálním prostředí, v kanceláři. Budou spolupracovat s kolegy, coboty a chatboty. To bude vyžadovat jinou koordinaci práce, silnou orientaci na sebedisciplínu, organizovanost, zvládnutí stresu a samostatné rozhodování. Pro lídra bude důležitým úkolem ověřovat schopnost každého člověka zvládnout tyto nové formy práce a pomoci jim využívat výhody, které to přináší. Další výraznou změnou je, že lidé budou měnit zaměstnání a budou přijímat nové výzvy. Lídři tedy budou neustále pracovat s budováním týmů a tmelením spojeným s příchodem nových lidí s novými kompetencemi, s novými pohledy.

Mnoho věcí se ve firmách mění, něco však přece jen zůstává. Budou to lidé, kteří rozhodnou o tom, jak náš svět bude vypadat, jaký život budeme žít. V těchto všech změnách, které musíme zvládnout, je stále platné, že procesy (a to i ty digitalizované) budou jen tak dobré, jak dobří budou lidé v nich.

What Kind of Leaders Do Businesses Need?

“When the winds of change blow, some people build walls and others build windmills.” --Chinese proverb

We live in times when a few global phenomena together affect our lives and businesses: the pandemic, economic crisis and government regulations. How shall we cope with them? How will they influence us?

Thinking that these changes will come and go, and we will peacefully return to our previous ways of life, is wrong. There's no use in looking back to the past and sticking to how we worked and what used to be. This is a powerful moment for the future of all of us which we are now shaping. Some are more worried than others, some are more and some are less experienced, yet all of us are eager to go on.

Leaders are the creators of the future in business. They have also been through great changes. Those who see the current changes as an opportunity are heading for the future with a vision. This vision is why people in their teams collaborate in shaping a common future. The interconnectedness of vision, values, and the personality of the leader helps lead many people out of their concerns and doubt.

The dynamics within a company can best be controlled by leaders specializing in particular competences. The skill to control a dynamic change, to think critically, to get oriented in a multi-change environment, and to cooperate with near and distant teams: these

are the crucial competences of a leader. They help to develop teams capable of responding to a change without feeling under pressure, are active in leading short-term projects, and collaborate in various combinations to create microteams. They will learn to make decisions faster and evaluate changes and their impact on the processes they work in more often.

The attitude of a leader in the development of such teams is based in psychology, communication management, and the skill in giving prompt, individualized feedback, as well as in the reinforcement of stress resilience and resistance to long-term burdens. The personality of a leader decides what people they want for their teams and how they will keep them.

People nowadays focus on meaning rather than result. They expect their leaders to be human and authentic, to provide the development of relationships and quick orientation in new situations. Using modern technologies, people will get rid of routine chores and acquire more space for creativeness. Many people may lose security and will need to experience some success to enhance their awareness of being useful.

The way people work will also change forms. People have already started working from different environments: from home,

in the virtual environment and/or virtual office. They will collaborate with colleagues, co-bots and chatbots. That will require different job coordination, strong discipline, high organization, stress management and independent decision-making. A leader will have to double-check the skill of each employee to master the new forms of work, and help them make use of the benefits they bring. Another significant change is that people will be changing jobs and accepting new challenges. Leaders will therefore work with new teams, and develop team collaboration with new members, new competences, and viewpoints.

Much is changing in businesses, yet one phenomenon remains the same: people decide what the world is going to look like, and what lives we are going to live. The constant in the changes we need to handle is that the processes (including the digitized ones) will be as good as the humans engaged in them.

 newdimension

Text a foto: Radka Šušková

New Dimension, s.r.o.

www.newdimension.cz