

Excelentní firmu dělají lidé na správném místě



Každý dobrý manažer se občas potýká s otázkou, co by dělal, kdyby ho opustili jeho nejlepší lidé a jak zabránit tomuto, zkázu přinášejícímu, efektu. Jiní se na druhé straně ptají, jak najít ty nejlepší s velkým potenciálem růstu a zájmem o firmu a přitom s kolegiálními vlastnostmi týmového hráče.

Dají se najít nějaká kritéria a pomůcky, jenž by mi pomohly separovat přetvářku zájmu zahalenou do skvělých schopností a referencí od skutečného zájmu podporovaného talentem jedince pro daný obor a pozici?

Všichni souhlasíme s nutností budovat firmu na opravdových osobnostech s nefalšovanými schopnostmi vést a motivovat své lidi s plným pochopením zájmů firmy a jejího dalšího rozvoje.

Je konec doby, kdy si firma regulovala své lidi jenom množstvím peněz a nijak nerozvíjela ani nekontrolovala stav svého vnitřního prostředí.

Dle současných výzkumů nám všem začíná být jasněji v oblasti psychiky osobnosti, že se soukromá a pracovní oblast od sebe nedají odloučit, vše spolu vzájemně souvisí a člověk není schopen ráno vstát, protáhnout se, hrdinně oddělit svůj osobní život od pracovního a vesele nastoupit do rachoty s bandaskou plnou melty s odhodlaným pocitem vše zdárně dodělat a předat ke spokojenosti všech.

Ba právě naopak. Nedořešené věci z minulého večera s mým partnerem nebo s dětmi, náhlá bolest v zádech, vzrušující telefon od přítele nebo přítelkyně, zvyšující se úrokové sazby mé hypotéky, stále hromadící se seznam všeho, co jsem nestihl dodělat na chatě a snad i neodolatelná nabídka od jiného zaměstnavatele se nedá prostě odhodit stranou jenom proto, že zvoní na pracovní dobu.

Náš mozek nedovolí odtrhnout již prožité od prožívaného. A k tomu se navíc připočítává několik dalších faktorů z firmy, pro kterou pracujeme. Jak se na mě můj šéf dneska podíval, jak mě pozdravil, jak se chovají moji kolegové, jaké možnosti mi poskytuje firemní benefiční systém a délka dovolené, jaká je strategie firmy na příští léta a zda v tom všem vůbec vidím svůj úlohu nebo ne.

Tyto a jiné podobné stavy denně nastávají a vyvolávají nekonečné množství nálad, připomínek, tužeb a podnětů v každém z nás a to ať jsme podřízení nebo nadřízení. Všichni stojíme před stejnou úlohou, totiž nalezení svého vnitřního klidu v tom, co děláme.

Dobrý šéf se proto nebude zajímat pouze o platy svých podřízených, ale neunikne mu zármutek či nespokojenost jakkoliv projevené v pracovním procesu. Pečlivě dbá na vznesené požadavky a odpovídá na všechny otázky svých lidí. Dodržuje své slovo,

pravidelně si na ně dělá čas a naslouchá jejich požadavkům, čímž postupně buduje prostředí důvěry a pohody.

Není pak žádným divem, že takový vedoucí pracovník lehce zvedne účinnost svého oddělení i o 30% a nemá problémy s odchodem frustrovaných poddaných. Lidé opouštějí své šéfy po dlouhém vnitřním záporech a s pocitem zklamání odcházejí hledat štěstí jinde. Co asi říkají vaši lidé o vás? Jste vzorem? Jste hodni následování nebo v sobě pouze ztělesňujete normu toho, co se má a nemá?

Zkusme si nyní najít pomůcky pro odhalení a zajištění správných pracovníků. V první řadě při hledání správného kolegy vypracuji seznam zodpovědností a znalostí nutných ke zdárnému pochopení, převzetí a rozvíjení pozice. Chceme přece, aby přijatý jedinec jednoznačně přispíval k rozvoji firmy. Omezím se na ty nejdůležitější a z dodaného CV mi po chvíli bude zřejmě jasné, zda zájemce na pozici má, či nikoliv.

Je dobré mít na paměti, že i ten nejlepší kandidát hodnocený pouze dle dodaného CV může být pro firmu katastrofou. Znalosti a praxe jsou nutnou podmínkou pro zahájení jednání o možnosti přijetí.

Dalším krokem je osobní jednání, kde vstupují do procesu další složky naší osobnosti, hodnotící vlastnosti uchazeče, nemožné zobrazit písmem. Doléhá na nás první dojem, způsob jakým přichází stiskl naši ruku a usmál se, druh a barva oblečení, způsob uvázání kravaty, použité či snad dokonce nepoužité deodoranty, kvalita oholení a zarovnění nehtů, sestřih a patřičná kvalita vlasů, délka a barva ponožek, pohled do očí a způsob posazení se.

Pozvaná osoba nepromluvila skoro ani slovo a už toho tolik víme! Pozorujeme každý pohyb a čin, vnímáme vůně a cítíme osobnost uchazeče. Docela podstatné první zkušenosti, které se nám budou opakovat stále, v případě, že se pro daného kolegu rozhodneme.

A nyní začínáme hovořit, a vyměňovat si názory. Škoda, že pro mnohé začíná hodnocení až nyní. Pro chytré už je pouze potvrzováním již nabytých dojmů. Vyprávíme si o dosažené praxi a osvětlujeme nejasná místa v dodaném CV. Při řeči opět pozorujeme každé slovo, vnímáme způsob projevu a náhle vyklouzlá slova, která by snad ani neměla být řečena, leč díky spontánnosti vedeného pohovoru, utekla.

Tak mám před sebou svého nového kolegu, se kterým se budu stýkat každý den, který mi bude pomáhat a ulehčovat mé břímě a odpovědnosti, nebo ne? Odpověď již v tomto okamžiku máte v sobě vy sami.

Je však jedna nejdůležitější věc, na kterou se nezapomeňte zeptat. Jaký má uchazeč talent a jak jej projevuje? Kolik mu věnuje času? Jaké jsou jeho hobby a způsob trávení volného času.

Dle mých zkušeností vychází najevo jeden zcela zanedbávaný jev. Příliš mnoho času tráveném v oblasti zájmů vypovídá o práci, kterou uchazeč nemiluje a pokud nemiluje svoji práci, tak buďto ještě neobjevil svůj talent nebo jej neuplatňuje. Neuplatňování svého talentu vede každého člověka ke zkamenění ve funkci, k pocitu méněcennosti a vyhoření a v konečném důsledku k vnitřní rezignaci a neschopnosti se skutečně projevit.

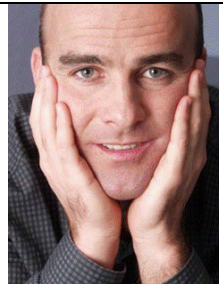
Neříkejte ano výborným expertům, kteří mají své zájmy v jiných oborech. V konečném důsledku vás přijetí takového kandidáta bude stát mnohem více peněz a nakonec i jeho ztrátu.

Výborně, našli jsme skutečného a skvělého kandidáta na vypsanou pozici a náš vyvolený přichází do firemního prostředí definovaného firemní kulturou. Jak se asi bude cítit?

Nezapomínejte, že dobře nastavená firemní kultura vytváří prostředí k maximálnímu výkonu a ten je podmíněn spokojeností jedinců.

Starodávný fakt, že ryba smrdí od hlavy, je plně platný i ve firemním prostředí. Tak se vedení podniku vždy bude obklopotovat sobě podobnými a vytvářet sobě vlastní obrazy a struktury, i když to jiným nemusí zrovna vyhovovat. Houfy odcházejících podřízených pouze potvrzují toto pravidlo. Otázkou však zůstává, zda v tom houfu jednou nebude i náš milý talentovaný odborník.

Na závěr snad jen podotýkám, že nejenom vy si vybíráte svého nového kolegu, ale i on vám řekl své ano. I vy jste na něj nějakým způsobem zapůsobil a zalíbil jste se. Nezklamte ho! Buďte dobrým vedoucím, hodným následování! Lidé neopouštějí firmy, ale lidi. Nesnižujte pracovní výkon svých podřízených svým chováním. Buďte moudří správci a budovatelé svěřeného a to ať už firemního či soukromého.



© Napsal ing. Aleš Kalina

Kouč v oblasti osobního rozvoje
(práce, peníze, vztahy, zdraví)

Email: kalina@mujkouc.cz

www.mujvztah.cz

www.foto-mluvi.cz

Tento článek můžete využít pro své potřeby, pokud uvedete informace o autorovi, jeho email a odkaz na [www stránky](http://www.mujvztah.cz).

Měsíčník osobního růstu zdarma: www.mujvztah.cz/mesicnik.htm