

Jednejte, nebo bude jednáno za vás

Lidé se správným postojem jsou žádáni i v krizi. Kouč a headhunter Pepper de Callier radí nahlédnout na sebe z odstupů a pokusit se pochopit, jak všechno pasuje dohromady.

Včera jsem vám slíbil jeden zásadní vzoreček. Tak tady ho máte: $M = [z] \times [h]$. Co znamená a jak všechno pospojuje dohromady? To všechno vysvětlím později. Nejprve si vyslechneme poslední rady naší čtveřice manažerů ohledně toho, jak se odlišit v této, a i v následujících recesích, které po zbytek vaší kariéry ještě vypuknou.

Začněme postřehem řídicí partnerky Ernst&Young Magdaleny Souček: *"Jak se dnes mění profil hodnotného zaměstnance? Lidé musí převzít zodpovědnost za svůj osobní rozvoj. V dnešním rychlém prostředí založeném na technologiích je dlouhodobě přínosný a hodnotný třeba ten, kdo přijde nejen na to, jak držet krok s vývojem, ale ještě jej předstihne. Takoví lidé jsou cenní hned na několika úrovních."*

"Proveďte si SWOT analýzu sebe sama," doporučuje Tomáš Šabatka, výkonný viceprezident Coated Paper Business, Myllykoski Corporation. *"Podívejte se pravdě do očí a podle toho jednejte. Identifikovat a vyřešit prioritní problémy si vyžaduje odvalu a energii, ať už se jedná o vaši kariéru, firmu nebo soukromí. Život ale odměňuje ty, kdo si tenhle postup osvojí."*

Možná se vám tato rada napoprvé moc nezdá, ale Mike Short, generální ředitel Plzeňského Prazdroje, ji záhy vysvětlí: *"Buďte připraveni rozhoupat loďku. Nenechte se chytit do pasti každodenní rutiny. Když pochopíte navzájem propojené činnosti firmy a jak všechno pasuje dohromady, můžete podstoupit, podívat se na věci z širší perspektivy a přijít s novátorskými řešeními. Takhle za sebou lidé zanechávají stopu. Po takových lidech je shánka, ať firma prochází tím či oním hospodářským cyklem."*

Podle Jane Hannahové, generální ředitelky Českých radiokomunikací, je důležitý postoj. *"O tom to všechno je. Člověk se správným postojem vždycky najde způsob, jak být přínosný, jak vykročit ze svého teplého hnízdečka a získat nové zkušenosti a znalosti. Postoj člověka je jasným signálem pro všechny ostatní v organizaci. Díky postoji vás všichni budou chtít do týmu, nebo právě naopak. V krizi je postoj určujícím faktorem, jestli v tom týmu zůstanete, nebo ne,"* tvrdí.

Možná jste si všimli, že mezi tím, co máte v krizi dělat vy a co váš šéf, je řada podobností. Šéf vede firmu krizí do budoucnosti a vy děláte to samé se svou kariérou. Ať už řídíte firmu nebo jste generálním ředitelem vlastní kariéry, všichni čtyři manažeři se jednomyslně shodli na tom, že je třeba být aktivní. Poučení z toho je jasné: jednejte, nebo bude jednáno za vás. Anebo, jak říká Šabatka, *"nestaňte se rukojmím okolností, jednejte za sebe."*

Co všechno jsme se v tomto seriálu dozvěděli? Třeba to, že krátkodobé nároky v době krize je třeba sladit s dlouhodobým dopadem rozhodnutí na společnost i na kariéru. Také jsme se dozvěděli, že ať je venku jakékoliv počasí, kvalitní vůdci nedovolí, aby ovlivnilo atmosféru uvnitř. A když už teď víme, že vůdcovské vlastnosti lze prokazovat na všech úrovních organizace, platí tahle zásada pro nás pro všechny. Ano, procházíme těžkým obdobím a

můžeme si být jisti, že další složitá období budou následovat. Ekonomické cykly jsou koneckonců předvídatelné. Ale moudří jedinci jsou ti, kteří nejenom dovedou plánovat dopředu, ale také se pak podle toho chovají. Pro jejich jednání je určující inteligence, disciplína, integrita, charakteru a péče. A díky tomu - ať už jsou na jakékoli úrovni organizace - v ostatních vyvolávají důvěru, jistotu a ochotu spolupracovat. To pomáhá vytvářet soudržný tým schopný překonat velké překážky a dosáhnout pozoruhodných, trvalých výsledků.

Máme tu však jeden zajímavý paradox: jednotlivé prvky, jež jsme v tomto seriálu probírali, představují nejen podmínku kompetentního vůdcovství, ale také kompetentní schopnosti být řízen, schopnosti následovat. Na chvílku se nad tím zamyslete. Chceme následovat kompetentního vůdce, protože nás povede tím správným směrem. Je tedy jen přirozené, že kompetentní vůdce chtějí pracovat s kompetentními spolupracovníky, neboť pak mohou mít jistotu, že jejich plány budou správně provedeny. Jde tu o reciproční zodpovědnost.

A jak s tím vším souvisí vzoreček $M = [z] \times [h]$ (dodatečně děkuji svému synovi Rhysovi, že mi ho před mnoha lety ukázal)? S jeho pomocí odlišíme průměrného člověka od hrdiny, průměrně přínosného zaměstnance od toho nenahraditelného, dobrého pracanta od skvělého vůdce. M, čili motivace, se rovná míře zájmu (z) násobené hodnotou (h), kterou přisuzujete tomu, čemu se hodláte věnovat. Vysoká míra zájmu o dosažení toho, čemu přikládáme velkou váhu, má za výsledek téměř nezastavitelnou sílu - motivaci.

Tenhle jednoduchý vzoreček je motorem neuvěřitelných úspěchů - třeba toho postavit se do čela sametové revoluce nebo jen provést sám sebe současnou krizí. Dovolte mi na závěr ještě jednu otázku. Odpověď na ni rozhoduje, zda budu někomu koučem, či nikoli, a tak ji kladu vždy všem. *"Máte na dané činnosti velký zájem a má pro vás dosažení úspěchu velkou váhu?" Pokud odpovíte kladně, pak vám předpovídám bohatou a naplněnou budoucnost, ať už budete čelit jakkoli vážným krizím nebo vnějším překážkám.*



BUĎTE INOVÁTORŮ „Nenechte se chytit do pasti každodenní rutiny“ doporučuje Šéf Plzeňského Prazdroje Mike Short (na snímku upravo). FOTO: HN - FILIP JANDOUREK