

Leadership v nejisté době aneb Bitvy vyhraješ se lvy

Dopady pandemie budou v následujících letech citelné napříč pracovním prostředím. Všechna pracoviště se posunula od původních jasných vzorců k novým plánům vpřed. Cesta vedoucí ke změnám ale začíná zvládnutím pandemie. Inovace zostrila rozhodování v pracovních organizacích.

Lockdown

Krizový tým úkoluje experty realizačního týmu, kteří zajišťují komunikaci s lidskými zdroji. Spojení s pracovní komunitou zajišťují technologie pro virtuální komunikaci a přenos informací. Management organizace se věnuje predikci období po covidu, tedy budoucnosti. Akcentuje předávání informací uvnitř pracovní komunity hlouběji a šířeji jak vertikálně, tak horizontálně.

Konkrétní kroky

1. Vzdělávání
2. Zdraví a wellbeing lidských zdrojů
3. Zapojení
4. Vytvoření testovacích protokolů

Restart realizovat s lepším nasloucháním ve virtuální komunikaci, kde chybí emoce a osobní kontakt. Komunikovat na dálku umožňuje se stát lepším posluchačem s lepším formulováním myšlenek a vizí díky růstu myšlení. Minimalizovat práci s fixovanými vzorci (fixed mindset) a posilovat přizpůsobivost k novým situacím a výzvám. Formulovat myšlenky s menším počtem slov srozumitelně bez výkladu různých způsobů realizace. Vytvářet prostředí důvěry, na které navazuje sdílení informací a kultura implementovaná do jasné komunikace a myšlení růstu.

Bublina

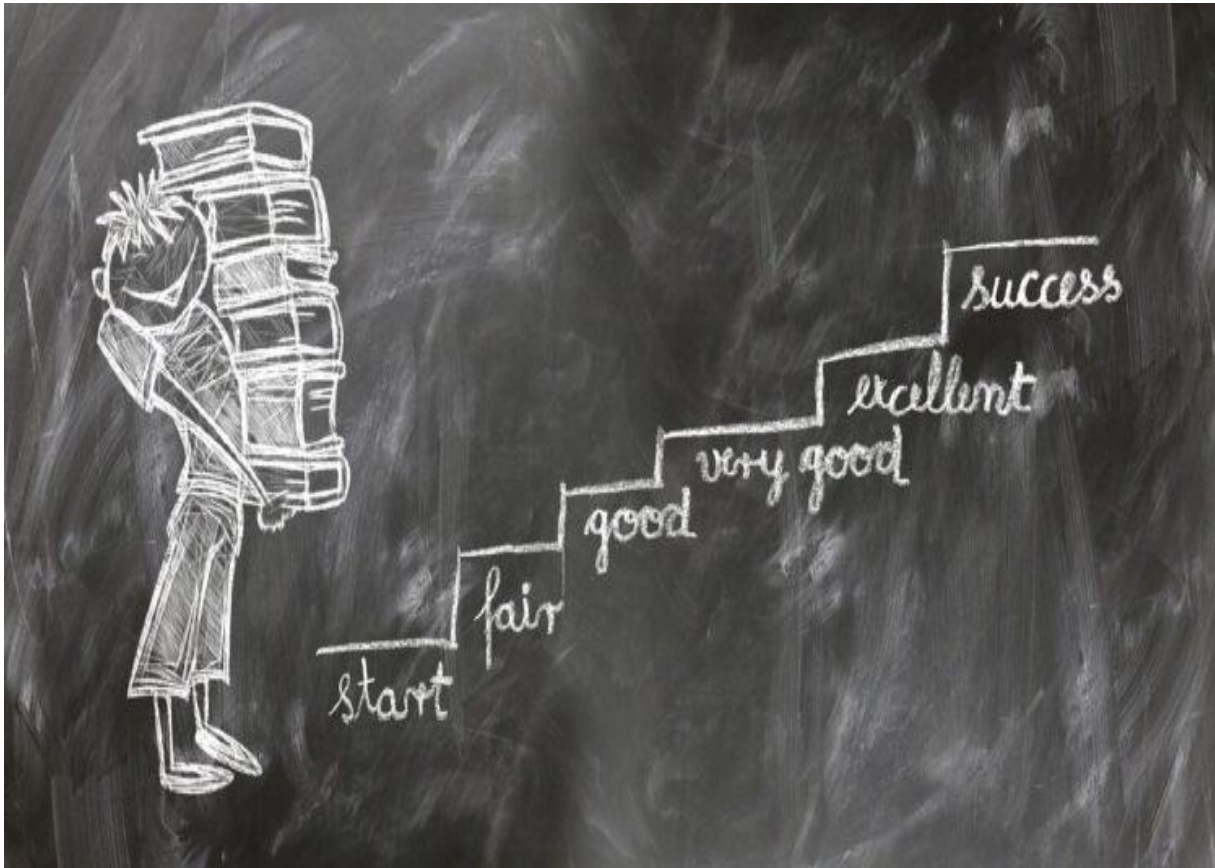
Bublina tvoří uzavřená pracovní místa, do kterých nikdo nevstupuje face to face. Zkušenosti uvnitř bubliny jsou cenné pro servisní organizace, které kontaktují kritická místa s wellbeingem a berou v potaz virtuální podmínky. Výsledkem je snaha o propojení jedinců, kteří jsou v bublině s vnějším prostředím.

Závěr

Úspěch nelze měřit daným okamžikem s pohledem na proces, který je definován. Výsledek daného momentu je důležitější než celý proces a adaptace jedince na pokrok. Cílem je silná organizace opírající se o vzájemnou důvěru a prostředí. Lidské zdroje se pak nebojí riskovat a virtuální technologie jsou pro ně pomocníkem.

První úhel pohledu je spojený s odpovědností a druhý úhel pohledu je spojený s plynulým fungováním za pochodu. Lze navázat na rozdělané věci, přidat útočnou fázi a odpracovat svůj standard. *Jsmo dobří, když pracujeme!* Úspěch je ale vrtkavá záležitost, nicméně práci lze vytvářet možnosti být úspěšný/á. Filosofie vítězství spočívá v nasazení v průběhu každého pracovního dne.

Scouting má hodně aspektů. Když hledáme vhodného jedince, vyhodnocujeme, zda zapadá do pracovního stylu, včetně charakteru. Vytvořit inspirativní a současně konkurenční prostředí předpokládá lidské zdroje pracově posouvat dopředu.



Lvi chtějí vyhrát a jdou pro učení přes hranici své komfortní zóny. Jde o autogenní proces, kdy se lev stává lídrem a vizionářem týmu svými kroky a činy. Nikdo se neptá, co bylo před tím, protože strach z nejistoty a neznámého je svazující.