

Inovační mindset a leadership

téma 3

Inovační podnikání



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**

**OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ**

Katedra podnikové
ekonomiky a managementu

Ing. Dalibor Šimek



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

NASTAVENÍ MYSLI

Carol Dwecková



Nová teorie životního úspěchu aneb
jak se naučit využít svůj potenciál





↓ 25%



128X
10-11 LET

1. LEHKÉ PŘÍKLADY
2. ZPĚTNÁ VÁZBA
 - A: DAŘÍ SE TI, MUSÍŠ BÝT HODNĚ CHYTRÝ.
 - B: DAŘÍ SE TI, URČITĚ JSI SE HODNĚ SNAŽIL.
3. TĚŽKÉ PŘÍKLADY
4. LEHKÉ PŘÍKLADY



„Rodiče si myslí, že mohou dětem předat trvalou sebedůvěru jako dar tím, že budou chválit jejich myšlení a talent. Ve skutečnosti je účinek opačný. Děti pak o sobě pochybují, jakmile se objeví něco náročného nebo něco nevyjde.“

C. Dweck



FIXED MINDSET:

VYHÝBÁ SE VÝZVÁM.

KDYŽ POTKÁ PŘEKÁŽKU, SNADNO SE VZDÁVÁ.

ÚSILÍ VNÍMÁ JAKO NEPLODNÉ NEBO ŠPATNÉ.

NEPŘIJÍMÁ NEGATIVNÍ ZPĚTNOU VÁZBU.

CÍTÍ SE ŠPATNĚ, KDYŽ VIDÍ ÚSPĚCH OSTATNÍCH.

GROWTH MINDSET:

PŘIJÍMÁ VÝZVY, TĚŠÍ SE NA NĚ.

TVÁŘÍ V TVÁŘ PŘEKÁŽKÁM VYTRVÁ.

ÚSILÍ VNÍMÁ JAKO CESTU K MISTROVSTVÍ.

KRITIKU BERE TAK, ŽE HO POSOUVÁ A UČÍ.

V ÚSPĚCHU OSTATNÍCH VIDÍ INSPIRACI.

Hodnocení vlastních názorů a postojů

- Přijímání zpětné vazby
- Postoj – já nejsem můj názor – názor jako sako





- Orientace na proces vs. orientace na výsledek
 - Úloha zpětné vazby
 - Neuroplasticita a schopnost rozvíjet se v tom, co si ostatní myslí, že je vrozené
 - Talent a vrozené nadání vs. tvrdá práce
 - Práce se selháním
-



What Most People Think



What Successful People Know



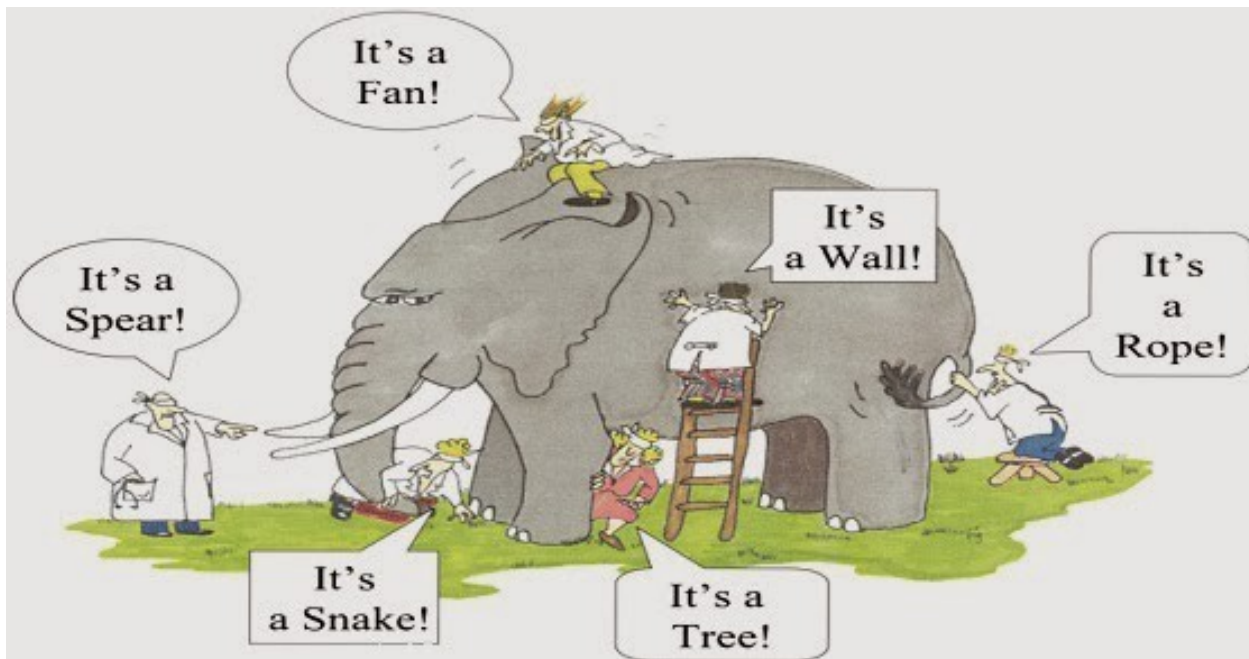


- K tomu, aby vědomosti k něčemu byly, musejí být postaveny na naučených základech a především musejí být zasazeny do teorie a souvislostí.
 - Mentální modely jsou základními, obecně platnými a prověřenými principy ze všech možných odvětví.
 - Jsou koncepty, skrze které se snažíme pochopit svět.
 - Zjednodušují komplexitu.
 - Různé obory, různé pohledy – omezený pohled vytváří „slepé body“.
 - Pro člověka s kladivem vypadá každý problém jako hřebík.
-

Mentální modely



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



Vybrané mentální modely



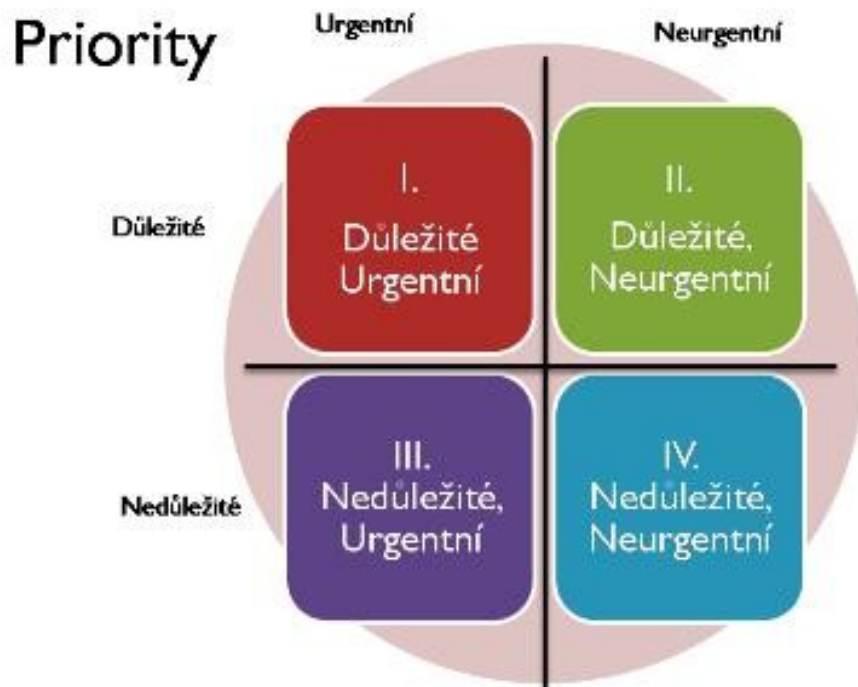
**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVÍNĚ

- Mentální modely pochází z různých oblastí: Fyzika, chemie, biologie, systémy, matematika, ekonomie, psychologie, atd.
 - Paretovo pravidlo (80/20)
 - Setrvačnost
 - Occamova břitva
 - Dunbarovo číslo
 - Pákový efekt
-

Pákový efekt ve vztahu k času



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



S. Covey, 7 návyků

Priority podle Coveyho



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

DŮLEŽITÉ - NALÉHAVÉ Krizy Aktuální problémy Činnosti s nepřekročitelným termínem KVADRANT STRESU	DŮLEŽITÉ –MÉNĚ NALÉHAVÉ Strategie, prevence, opatření k vyšší výkonnosti Činnosti k posílení vztahů Profesní růst Plánování a vyhodnocování plánů Relaxace KVADRANT PREVENCE
NEDŮLEŽITÉ X NALÉHAVÉ Přerušování práce Některé příchozí telefonáty Některá korespondence Některé schůze, porady KVADRANT KLAMU	NEDŮLEŽITÉ – MÉNĚ NALÉHAVÉ Některé telefonáty Oblíbené stránky na internetu Příjemné činnosti Bezúčelné zakládání korespondence, „dělání pořádku“ KVADRANT ZTRÁT

Myšlení prvního principu



- **Opak analogového přemýšlení, kde se pouze replikuje již existující know how**
 - Myšlení prvního principu pochází z fyziky. Vybízí, abychom zpochybňovali zavedené pravidla a normy
 - Důležitý rozklad problému na „prvočinitele“ na základní pravdy (principy)
 - Vhodné využít metodu 5x proč a zápis do myšlenkové mapy/stromového diagramu
 - Příklad Elona Muska s cenou baterií
 - Tento typ myšlení je klíčový pro inovační podnikání – tvorbu inovací
-



Co je leadership?

- **Leadership** znamená vliv, schopnost jedné osoby ovlivnit druhé tak, aby následovali její vedení
 - **Vedení vs. Řízení, leadership vs. management**
 - "Vést znamená dělat správné věci, zatímco řídit, znamená dělat věci správně. Dnešní organizace jsou v mnoha případech až příliš řízené, ale nedostatečně vedené, protože lidé nahoře se lépe vyznají ve vytyčování principů, praktik a procedur než v tvorbě strhující a všeobsažné vize. Jsou to manažeři, nikoli vůdci., P. Drucker
 - Leadership – vize/vizionářství, určování směru, korigování/usměrňování, nechat volnost, podpora, tvorba dobrých podmínek
 - Řízení – Plánování, organizování, delegování, kontrola, mikro-management
-

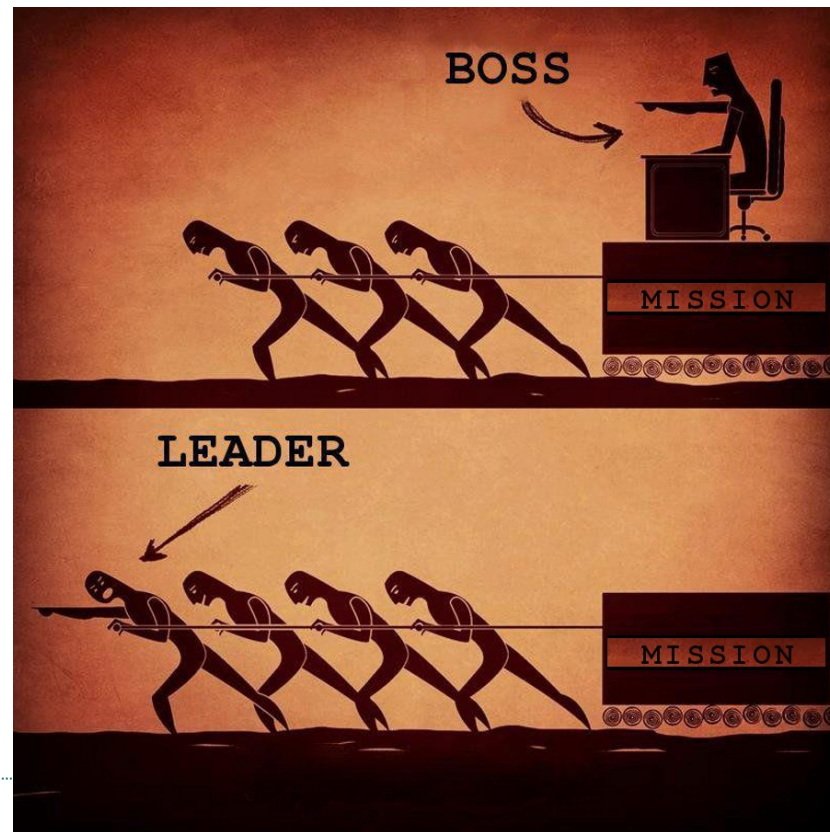


- **Leadrem může být každý z nás, bez ohledu na pozici či roli ve společnosti**
 - **Jde o každodenní hrdinství**
-

Leadership



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

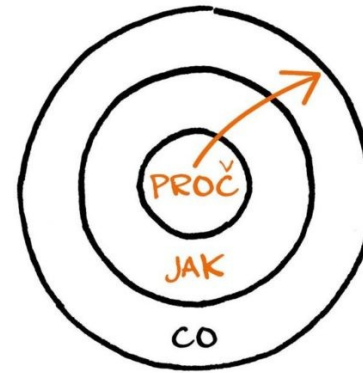


- Je filozofie podložena různými technikami kombinující leadershipové styly s cílem usměrnit, ovlivnit a motivovat zaměstnance k produkci kreativních nápadů a inovací.
 - Můžeme rozlišit:
 - Inovativní přístup k leadershipu – hledání, vymýšlení a zavádění nových způsobů do vedení lidí marketingové (odbytové)
 - Leadership pro inovace – vytváření inovačního klimatu/kultury ve firmě, ve které zaměstnanci aplikují inovační myšlení k řešení problémů
-

- Inovační leader nemusí být génius a osoba, co přichází s top nápady.
 - Spíše je schopen rozpoznat skvělý nápad a představit cestu k jeho naplnění.
 - Při předávání vize je důležité jedno pravidlo: **Informace informují, emoce motivují.**
 - Silná vize se logicky lépe definuje inovativním firmám mající dopad na společnost – SpaceX, Google, atd
 - Principy sdílené vize
 - Na druhé straně co firmy, které nemají tento benefit – Zakázková kovovýroba (montovna), síť čerpacích stanic – ti musí začít cílit vizi dovnitř firmy
-

Proč je důležité začít s „Proč?“

- Lidé nekupují co děláte, ale proč to děláte
- Leaderi komunikují zevnitř kruhu – proč – jak – co
- Mířte na srdce (emoce) ne na ráció
- Proč? – smysl, účel - proč děláte to, co děláte?
v co věříte?
- Jak? – Jak dosáhnete Vašeho proč? Strategie
konkurenční výhoda
- Co? – Co vlastně děláte? Produkty, služby





Znaky leadra – jaký by měl být správný leader?

- **Jde (je) příkladem**
 - Má silné vize a dokáže lidi nadchnout
 - Silný v odhalování průniků – sdílené vize
 - Projevuje upřímný zájem o kolegy
 - Excelentní výkony
 - Zodpovědnost
 - Pokora
 - Dodržuje hodnoty, které jsou vlastní - konzistentnost
-

Znaky leadra – příklad Bratrstvo Neohrožených



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



Znaky leadra

- **Bere na sebe riziko, vše pro své lidi**
- Cíle vašich lidí jsou vaší prioritou
- Oni v práci nejsou pro vás, ale vy pro ně
- Věřte v ně



Znaky leadra



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



Znaky leadra

- **Připisuje zásluhy týmu**
- Při nezdaru se dívá do zrcadla při úspěch z okna na své lidi
- Ve slovnímu nemá já, ale my
- Je schopný nést zodpovědnost



Znaky leadra



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



Znaky leadra

- **Podporuje, utužuje morálku**
- Tvorba dobrého klimatu
- Leader je odrazem firemní kultury a naopak
- Problematika stěžování si a pomlouvání



Znaky leadra



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



Znaky leadra



- **Je mistr stratég, vizionář**
 - Vysoká úroveň strategického myšlení
 - Je odrazem všeobecného přehledu, multidisciplinarity a „out of box“ myšlení
 - Dlouhodobý vs. Krátkodobý horizont
-

Znaky leadra



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



Znaky leadra

- **Zná svůj tým**
- Úloha koučinku ve vedení
- Znat silné stránky svých lidí – Gallup Strengths finder, MBTI matice
- 1 na 1 meetingy



Znaky leadra



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



Hodnota otázek



SLEZSKÁ
UNIVERZITA
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

- Leader se musí naučit pokládat hluboké otázky
 - Začátkem pro to jsou **otevřené otázky** začínající – co, jak, proč, kdy, kdo, kde, s kým,...
 - „Když se lidí ptáte na jejich názory a vyslechnete si je, má to na ně větší vliv, než když jim jen řeknete: ‚dobrá práce.‘“ Sam Walton
-

Aktivní naslouchání



- Hluboké otázky + aktivní naslouchání = dobrý výsledek
 - Nejpodceňovanější dovednost leaderů
 - Úrovně naslouchání:
 - 1. Stahování – do naslouchání pouštím své dřívější přesvědčení, neučím se, pouze si potvrzuji své dřívější domněnky
 - 2. Faktické naslouchání – registruji rozdílnosti v názorech
 - 3. Empatické naslouchání – vidět situaci/zkušenost očima druhých,
 - 4. Generativní naslouchání – spíše koučovací naslouchání, naslouchání zaměřené na objevování a rozpoznávání budoucích možností (potenciálu) dané osoby, které naslouchám
-

Shrnutí



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

Děkuji za pozornost!
