

Proč se zabývat rozvojem osobnosti?

Potřebujeme přece hlavně vyrábět a prodávat.

V poslední době se často setkávám s řediteli výrobních firem a jejich HR řediteli nad otázkou firemní kultury. Společným tématem těchto diskusí bývá snaha o zapojení lidí, zlepšení komunikace, převzetí zodpovědnosti, naplňování cílů nebo zvýšení schopnosti inovace.

TEXT: TOMÁŠ KOPECKÝ, ŘEDITEL SPOLEČNOSTI FRANKLINCOVEY, ČESKÁ REPUBLIKA A SLOVENSKO

Většinou se jedná o firmy s dobrými až skvělými ekonomickými výsledky. Přesto tito osvětlení ředitelé cítí, že jsou ve firmě oblasti, kde ne vše jde správným směrem. A pokud se tyto oblasti nedostanou do popředí zájmu, mohou se v blízké budoucnosti stát zdrojem problémů a být překážkou na cestě k dlouhodobým výsledkům. Je jim jasné, že současný přístup k řízení založený pouze na plnění ISO norem, na procesním řízení, LEAN managementu a jiných metodách industriálního věku nemusí v budoucnu stačit.

Odborný i osobnostní růst

Samozřejmě tyto metody jsou – především ve výrobních podnicích – nezbytné a potřebné. Dnes se ale stávají standardem. Je to klasický vývoj. V minulých dvaceti letech se tuzemské firmy soustředily na dohánění ztráty v technologických oblastech. Vzdělávání se zaměřovalo na technická a odborná témata a bylo doplňováno jazykovým vzděláváním a schopností pracovat efektivně s IT technologiemi nebo interními informačními systémy.

Pokud došlo na rozvoj soft skills, týkal se většinou základních manažerských dovedností.

Povětšinou ale tyto aktivity nebyly prioritou číslo jedna, ani číslem dva. Rozvoj manažerů většinou nebyl a není součástí systematického a záměrného rozvoje organizace, není precizován a kontrolován jako standardní obchodní či rozpočtový plán. To je patrné u výrobních organizací, firmy působící v sektoru služeb či prodeje jsou na tom o poznání lépe.

Nejen strategie, ale i investice do lidí se z dlouhodobé perspektivy snaže realizují a vrací, pokud je ve firmě vytvořeno vhodné



prostředí. Prostředí, které je schopno podporovat implementaci plánů a umožnit lidem přenášet nové dovednosti z rozvojových programů do praxe a růst. Pokud ve firmě takové prostředí nefunguje, jsou i sebelepší strategie a vzdělávací systémy z dlouhodobého pohledu odsouzeny jen k částečným úspěchům a firma z nich nevytěží maximum.

Jak zlepšovat něco tak nehmateľného, jako je kultura ve firmě? Je to dlouhý proces s určitou mírou nejistoty výsledků a nutností vydat energii na aktivity, které se neprojeví ve čtvrtletních hlášeních, pravděpodobně ani bonusy se za tyto aktivity neudělují. Kultivace vztahů vyžaduje i jistou míru stability prostředí.

Kultivace prostředí a firemní kultury ale je a bude v budoucnu tím klíčovým rozdílovým

faktorem, konkurenční výhodou. Je to totiž něco, co nelze jednoduše okopírovat, jak je to možné například s produkty, systémy, marketingovými kampaněmi apod. Naprosto zásadní roli při vytváření a změně firemní kultury hrají její lídři. Bez jejich cíleného úsilí nebude dosaženo žádoucí změny. Kroky ke změně nebo rozvoji firemní kultury by měly mít společný rámec a a ten by měl by měl vytvářet společný jazyk jako základ kultury.

Vše začíná u každého jednotlivce

Efektivní jedinci mají potenciál ve správném prostředí pod správným vedením vytvářet silné týmy. Efektivní jedinec ve firemním prostředí znamená člověka, který ví, co chce, kým je a má dostatečnou disciplínu to uskutečnit. Má schopnost sebepoznání a sebeřízení. Je to i člověk, který je schopen s respektem komunikovat, vážit si odlišností a v týmu dosahovat požadovaných výsledků. Má sociální kompetence. Zdá se vám tento popis podobný popisu osobnostního rozvoje? Nemýlíte se. Rozvoj osobnosti je formou kultivace jednotlivce. Pokud probíhá v celé organizaci, je to významný krok k posílení firemní kultury.

Rozvíjet a měnit se dokážeme, což potvrzují i výzkumy o neuroplasticitě mozku. Nervové buňky mozku jsou schopny stavět, přestavovat a opravovat svoji tkáň, pod vlivem nových či opakovaných zkušeností reorganizovat neuronové cesty. Tyto výzkumy ukazují, že ve správném prostředí, pod správným vedením lze učinit mimořádné pokroky. Pro mnoho firem a jejich vedení je profesní růst spojen s odborností. Přidejme k odbornému růstu i růst osobnostní, nebude to ke škodě. ■