

MILOŠ TOMAN

FIRMA 3.0

MANAŽERSKÉ ROLE

OD FIRMY 2.0 K FIRMĚ 3.0

Od počátku 70. let se vedení firem přiklánělo k exaktnímu pojetí. Proč, to teď není důležité. Podstatné je, že tento přístup trvá dodnes, ačkoliv se čím dál tím více ukazuje, že je omezený a neudržitelný.

Například Henry Fayol dělí základní manažerské funkce na: plánování, organizování, přikazování, kontrolu a koordinaci. Povšimněte si, že v tomto členění nenajdete nic, co by se týkalo vedení lidí, tak jak ho dnes chápeme. Tedy využití Faktoru H (lidského faktoru) a všech poznatků, které nám o chování a motivaci lidí přinášejí behaviorální vědy. Firma je pojmána jako stroj.

Spojením jednotlivých organismů (zaměstnanců) však nevznikne stroj, ale vyšší organismus. A ten je potřeba řídit jinak. Mění se tedy manažerské role, a to zásadně. Velká pozornost je věnována tomu, co v minulosti zůstávalo vyloučeno.

Mechanické pojetí Firmy 2.0 v podobě hodin natahovaných klíčkem, nahrazuje Firma 3.0 poháněná silou mysli.

Její přínosem je, že uvolňuje potenciál, který zatím ležel ladem. A to může být i 80 % dostupného potenciálu.

JAK SE VE FIRMĚ 3.0 MĚNÍ ROLE MANAŽERA

Manažerské role můžeme rozdělit do tří kategorií:

- Musím udělat já
- Mohu delegovat
- Zbytečně ztrácím čas

Ve Firmě 2.0 často většina práce manažera spadá do první kategorie. Delegováno je minimum a z důvodů osobní prestiže se manažer také věnuje třetí kategorii. Jak už bylo řečeno, řada rolí, které dnes považujeme za důležité, zde vůbec není.

Ve Firmě 3.0 je kladen důraz nikoliv na řízení, ale skutečné vůdcovství. Uvedené příklady nemusí být definitivní a podle své potřeby si je můžete doplňovat.

Je také důležité, v jaké fázi rozvoje firma a její velikosti se nacházíte. V menších firmách má například majitel na starosti obchod a až později najme prodejce. Důležité je poznat, kdy už je to potřebné, jinak rozvoj brzdíte.

ROLE „MUSÍM UDĚLAT JÁ“

- Vize – její vytvoření, komunikace
- Definování firemních hodnot, jejich šíření a komunikace
- Vytvoření pozitivní firemní kultury a její prohlubování

- Firemní strategie – její vytvoření a implementace, dohled nad dodržováním
- Definice produktů a trhů,
- Spolupráce na vytvoření ročního plánu a jeho schvalování

- Vytvoření základní organizace a hlavních systémů
- Dohled nad jejich dodržováním a vyhodnocování účinnosti
- Kreativní rozvoj organizace

- Nastavení systému komunikace
- Neformální komunikace se zaměstnanci
- Vedení porad

- Vytvoření zásad motivace a odměňování
- Hledání zlepšování v těchto oblastech
- Kontrola účinnosti motivačních nástrojů

ROLE „MOHU DELEGOVAT“

- Dohled nad dodržováním organizačních zásad na nižších úrovních
- Rozpracování strategie pro výrobu, marketing, prodej atd.
- Rozpracování ročního plánu na jednotlivé úseky a časová období

- Organizace zlepšovateľských aktivit na úrovni zaměstnanců a hodnocení návrhů
- Přijímání nových zaměstnanců, jejich zapracování, hodnocení
- Aplikaci odměňování a motivačních zásad

- Řízení jednotlivých úseků a s ním spojené každodenní rozhodování
- Porady na nižších úrovních
- Účetnictví

ROLE „ZBYTEČNĚ ZTRÁCÍM ČAS“

- Pročítání zbytečného množství výkazů, které nijak nepřispějí k lepšímu využití potenciálu firmy a lidí
- Vytváření nebo zadávání studií, které pak skončí v šuplíku
- Každodenní kontrola celého účetnictví
- Malicherné dohlížení nad šetřením energií a materiálem
- Snaha kontrolovat zaměstnance na každém kroku
- Intrikování
- Zasahování do už delegovaných kompetencí

CO VÁM PŘINESE PŘEHODNOCENÍ ROLÍ

OSOBNĚ

Především se vymaníte z „kryšého závodu“, kdy čím více času práci věnujete, tím její množství narůstá. Získáte čas. Jak na odpočinek, tak především na rozvíjení firmy. Práce vás tím pádem opět začne bavit, protože se obnoví vaše kreativita a schopnost vidět kupředu. Ubíjející jednotvárnost nahradí tvorba.

Z HLEDISKA FIRMY

Firma znovu získá perspektivu a schopnost plně využívat svůj potenciál a potenciál zaměstnanců. Od přežívání přejde ke strategickému rozvoji. Díky tomu, že má v čele člověka, který má čas věnovat se strategiím a používat nástroje, které odhalují skrytý potenciál lidí, dokáže získat náskok před konkurencí a odolat všem výkyvům této turbulentní doby.

Jednoduše řečeno, vaše firma poroste. Hodně a stabilně.

KDY SE SE MNOU SPOJIT

Pokud změnu rolí zvládnete sami, je to samozřejmě nejlepší. Možná by se vám ale hodil pohled zvenku. Každý z nás totiž máme „provozní slepotu“. To je přirozený stav, kdy považujeme věci kolem sebe za dané, protože jsme si na ně už zvykli.

A tak inspirace zvenku prospěje. Mohu vám přinést své zkušenosti, které jsem nasbíral za více jak 30 let.

KONTAKT:

Miloš Toman

info@tedbearn.cz

tel. +420 604 157 752

www.tedbearn.cz