

Maturant – budúci manažér?

Aj Ty uvažuješ nad kariérou manažéra/manažérky alebo riadením vlastnej firmy?

Chceš vedieť, aké kompetencie alebo vlastnosti by mal/mala mať úspešný manažér/manažérka? A ako si na tom Ty?

Máš predstavu o tom, na čo by si sa mal/mala pri svojom osobnom rozvoji zamerať?

Chceš sa porovnať k medzinárodne používaným štandardom?

Ak je Tvoja odpoveď aspoň na jednu z týchto otázok „ÁNO“, čítaj ďalej ☺



NAD ČÍM PREMÝŠLAŤ, AK ŤA ZAUJÍMA MANAŽMENT ČI PODNIKANIE?

Úspešný manažér/manažérka budúcnosti:

- určuje smer, je vizionárom s myslením „bez hraníc“ a inšpiráciou pre svoje okolie,
- dokáže fungovať v prostredí plnom zmien s flexibilným prístupom k práci aj k ľuďom,
- je autentický a ľudský, funguje v súlade so svojimi osobnými hodnotami,
- komunikuje otvorene, efektívne, jasne a priamo, ale aj sa veľa pýta a počúva,
- je lídrom, ktorý vie podporiť svoj tím, pomáha im klásť si správne otázky, a tým podporuje rozvoj a uplatnenie ich talentov,
- verí svojim schopnostiam a dôveruje aj tímu, ktorému dokáže delegovať úlohy,
- zvláda svoje emócie, dokáže riešiť náročné a konfliktné situácie,
- je zameraný na dosiahnutie cieľa, vo svojom prístupe je vytrvalý,
- dokáže prekonávať prekážky a takisto i priznať si chybu,
- pozná svoje talenty, silné a slabé stránky a neustále na sebe pracuje / rozvíja svoj „mindset lídra“.

Kompetencie a osobné predpoklady úspešného manažéra/manažérky:

- strategické myslenie
- schopnosť manažovať zmenu
- ochota vstupovať do rizika
- emocionálna inteligencia
- otvorená a asertívna komunikácia
- budovanie dôvery
- ovplyvňovanie a inšpirovanie druhých
- sebadôvera
- drive vyhrávať a dosahovať ciele
- schopnosť zvládať záťaž a prekonávať prekážky
- orientácia na vlastný sebarozvoj

MODEL GARUDA

- je to medzinárodne používaná metodika pôvodom z Dánska,
- využíva sa na definovanie kompetencií manažéra (a tiež lídra), ich meranie a hodnotenie,
- je to pomôcka, ako si overiť vlastné manažérske dispozície,
- ponúka možnosť porovnania tvojich výsledkov s európskym benchmarkom,
- pomáha nastavovať rozvojové plány,
- funguje v zrozumiteľnej a prehľadnej štruktúre: Hlava – Srdce – Nohy.

HLAVA – riadiace kompetencie



SRDCE – sociálne kompetencie



NOHY – výkonové kompetencie



Jednotlivé dimenzie v profile GARUDA



Systémová flexibilita: Miera, do akej človek dokáže pracovať nezávisle na zavedených pravidlách a metódach riešenia problémov, flexibilita voči zavedeným plánom a štruktúram.

Prečo je to dôležité:

Čím má človek v rozhodovaní viac samostatnosti a strategickej zodpovednosti za smerovanie organizácie, jej časti, či tímu, ktorý vedie, tým viac by mal premýšľať o možných zmenách už zavedených postupov a pravidiel. Cení sa často aj pro-aktivita pri hľadaní inovatívnych spôsobov riešenia vecí. Samozrejme, existujú tiež manažérske pozície (najmä nižšie), kde sa vyžaduje najmä „stráženie dôsledného dodržiavania postupov“.



Štýl myslenia: Vyjadruje ochotu človeka zamerať sa pri riešení pracovných úloh na detaily a rutinnú činnosť.

Prečo je to dôležité:

Schopnosť manažéra riešiť veci koncepčne, s nadhľadom a nezaoberať sa úplnými maličkosťami je v jeho práci často kľúčová. Potrebné je tiež vedieť rozlíšiť, kedy je zaoberanie sa podstatnými detailmi pri riadení firmy alebo tímu prínosné a kedy je dobré detailnejšie a rutinné časti úloh delegovať ľuďom, ktorí sú v určitej oblasti špecialistami a získať tak čas na riešenie strategickejších otázok.



Abstraktné myslenie: Vyjadruje, do akej miery má človek rád intelektuálne výzvy, riešenie komplexných záležitostí s využitím modelov, teórií a abstraktných konceptov.

Prečo je to dôležité:

Schopnosť myslieť abstraktne umožňuje manažérovi vymýšľať nové postupy, riešenia, kreovať nápady a tiež nahliadať na úlohy a problémy komplexne, teda aj vizionársky a strategicky. Pre manažéra je dôležité dokázať rozmýšľať v teoretickej rovine, nastavovať nové riešenia a plány, ale tiež vytvárať alternatívy cez inovácie, flexibilne, vzhľadom na stále sa meniacu situáciu. Upozorňujeme však, že existuje veľa manažérskych pozícií, kde sa výrazne cení praktickosť a každodenné hmatateľné výsledky a nie „filozofovanie“.



Riziko: Miera, do akej je človek ochotný podstúpiť rôzne úrovne rizika pri rozhodovaní v situáciách, kedy je potrebné zareagovať rýchlo napriek limitovaným informáciám.

Prečo je to dôležité:

Schopnosť podstúpiť určitú mieru rizika, rozhodovať sa rýchlo aj v situáciách časového a informačného stresu je dôležitou výbavou manažéra, ktorý sa pohybuje v dnešnom rýchlo sa meniacom svete. Čím vyššia je pozícia manažéra, tým menej predvídateľné sú situácie, do ktorých sa dostáva a ktoré musí veľmi flexibilne a rýchlo riešiť, aby bol vo svojej práci úspešný. Manažéri na nižšom stupni riadenia a tiež špecialisti nemusia riskovať tak veľa a na zváženie svojich rozhodnutí majú viac času.



Sebaovládanie: Miera, do akej je človek schopný ovládať svoje emócie v situáciách pod tlakom, keď veci nejdú podľa plánu alebo očakávania.

Prečo je to dôležité:

Zvládať rôzne situácie s nadhľadom, pokojne a s chladnou hlavou je charakteristika, ktorá je dôležitá nielen pre manažérov. Je dôležité vedieť prežívať svoje emócie konštruktívne, naučiť sa ich rozpoznávať, spracovávať, kontrolovať a ovládať v situáciách, keď narastá tlak alebo množstvo úloh a následne komunikovať navonok tak, aby neublížovali tebe ani tvojmu okoliu.



Empatia: Ochota človeka zamerať sa na pocity, potreby, myšlienky a motívy správania iných. Miera snahy a/alebo úspešnosti v porozumení ostatným ľuďom.

Prečo je to dôležité:

Byť empatický vo vzťahu k ľuďom, teda snažiť sa vcítiť do ich prežívania a pocitov, porozumieť im, pochopiť ich potreby a motívy, je dôležitou podmienkou dobrých vzťahov, obzvlášť ak manažér vedie skupinu rôznorodých ľudí. Empatia je aj ochota počúvať, brať do úvahy vnútorné rozpoloženie človeka, vžiť sa do jeho situácie a snažiť sa na veci pozrieť jeho očami. V práci aj v živote sa prejavuje ľudským prístupom a chápaným postojom k potrebám ľudí.



Sociálny kontakt: Miera otvorenosti a komunikatívnosti človeka a ochota nadväzovať a rozvíjať sociálne kontakty.

Prečo je to dôležité:

Keďže život sa nedeje v sociálnom vákuu, primeraná otvorenosť a komunikatívnosť vo vzťahoch s ľuďmi je nevyhnutná na to, aby sme dokázali odkomunikovať svoje názory a potreby, spoločne dosiahnuť stanovené ciele, spolupracovať s ľuďmi. Manažér by mal byť schopný nadväzovať vzťahy s ľuďmi, rozprávať sa s nimi, nájsť rovnováhu medzi počúvaním a rozprávaním, komunikovať jasne a zreteľne (napr. úlohy a zadania), podávať spätnú väzbu, viesť hodnotiace alebo motivačné rozhovory.



Sociálna flexibilita: Miera trpezlivosti a ochoty vyjsť v ústrety tým ľuďom, ktorí sú pomalší v prispôbovaní svojho správania a postojev; miera tolerancie k názorom iných.

Prečo je to dôležité:

Schopnosť prispôbiť sa potrebám a normám iných, teda istý prejav tolerancie, je dôležitým atribútom otvorených a kvalitných vzťahov. Ľudia sú rôzni, majú rôzne názory, postoje a rola manažéra je túto rôznorodosť zvládať s rešpektujúcim prístupom a flexibilne reagovať v rôznych situáciách. Je to dôležité najmä pri vedení diskusií a vyjednávaniach.



Podpora: Vyjadruje mieru, do akej človek pri práci potrebuje od okolia akceptáciu, ocenenie a uznanie; a na druhej strane aj ochotu prejavíť podporu ostatným.

Prečo je to dôležité:

Len v ojedinelých prípadoch človek pracuje sám. Často je obklopený ľuďmi z tímu a ako manažér vedie menšiu či väčšiu skupinu. Jeho úlohou je potom svojich ľudí stmelovať a vytvoriť im takú pracovnú atmosféru, v ktorej môžu lepšie a efektívnejšie plniť úlohy a dosahovať ciele. To sa podarí pri voľbe správnych motivačných nástrojov, cez poskytnutie podpory, uznanie a oceňovanie ich práce.



Dôvera: Miera otvorenosti, dôvery a ochoty spoľahnúť sa na ostatných.

Prečo je to dôležité:

K budovaniu kvalitných vzťahov s ľuďmi nielen v práci, ale aj v osobnom živote, je nevyhnutnou podmienkou dôvera. Vzájomná dôvera medzi ľuďmi v tíme a obzvlášť vo vzťahu manažéra k jeho ľuďom a naopak je jedným z kľúčových faktorov úspechu firmy. Ak sa darí dôveru budovať cez otvorenú a akceptujúcu komunikáciu, konzistentnosť v hodnotách a ich napĺňaní, ľudia sa cítia rešpektovaní. Tým si aj manažér získava prirodzenú autoritu a rešpekt ostatných.



Súťaživosť: Miera orientácie človeka na výkon a motiváciu robiť veci lepšie a dosahovať vyššie ciele.

Prečo je to dôležité:

Mať vnútorný drive dosahovať výsledky, robiť veci stále lepšie a motivácia zvíťaziť sú z dôležitými podmienkami toho, ako obstáť v konkurencii a dosiahnuť vytýčené ciele. Úlohou manažéra je tiež podporovať súťaživé prostredie, poznať svojich ľudí, ich nastavenie a motivovať ich v súlade s tým, akí sú – niekoho baví neustále súťažiť, iný je zase skôr tímovým hráčom.



Vplyv: Vyjadruje snahu človeka ovplyvniť rozhodovací proces, vyslovovať svoje idey. Miera, do akej je pre neho prirodzené dávať iným inštrukcie a príkazy.

Prečo je to dôležité:

Mať dobré nápady, návrhy a riešenia nemusí vždy stačiť na to, aby sa aj zrealizovali a dostali do života. Jedna vec je veci vymyslieť a druhá, pre manažéra nemenej dôležitá, je mať schopnosť ich presvedčivo odkomunikovať ľuďom a primäť ich, aby spoločne tieto myšlienky presadili do praxe. Na to človek využíva svoju schopnosť ovplyvňovať dianie okolo seba, ovplyvňovať rozhodovací proces a zadávať ľuďom úlohy a inštrukcie. Súčasne to znamená ambíciu stúpať v rebríčku hierarchie riadenia.



Sebadôvera: Miera, do akej sa človek dokáže spoľahnúť na svoje schopnosti, v situácii hľadania a prijímania nových výziev.

Prečo je to dôležité:

Dôvera v ľudí, s ktorými spolupracujeme je rovnako zásadná ako dôvera v samého seba a svoje schopnosti. Manažér, ktorý sám seba pozná (vie, v čom je dobrý a v čom má rezervy) a je si vedomý vlastnej hodnoty, sa s prirodzenou vnútornou istotou pohybuje aj v prostredí, ktoré je plné zmien, dokáže na ne flexibilne reagovať bez toho, aby strácal pôdu pod nohami. Primerane sebavedomý manažér sa môže stať lídrom, ktorý svojim ľuďom ukazuje smer a je im oporou, keď to potrebujú.



Nezávislosť: Miera, do akej človek potrebuje pracovať slobodne, nezávisle a odolne voči vonkajším zásahom do jeho štýlu práce.

Prečo je to dôležité:

Schopnosť pracovať samostatne, nezávisle, túžba po slobode a rozviazaných rukách je niečo, čo vystihuje úspešného manažéra. Je to práve on, kto nastavuje pravidlá pre ostatných, do svojej práce si však nenechá príliš zasahovať.



Psychická sila: Miera odolnosti voči kritike a prekážkam; vyjadruje tiež schopnosť zachovať si vnútornú psychickú stabilitu v situácii neúspechu.

Prečo je to dôležité:

Prekážky, náročné momenty a neúspechy sú prirodzenou súčasťou života. Dobrý manažér potrebuje na ich zvládnutie dostatočnú psychickú stabilitu a silu. Je odolný, má pozitívny pohľad do budúcnosti a verí, že prekážka či nezdar je len ďalším míľnikom, ktorý treba na ceste za úspechom zvládnuť. Prípadnú kritiku, s ktorou sa na tejto ceste stretne, berie s nadhľadom, dokáže ju zvládnuť bez toho, aby ho priveľmi zabrzdila alebo úplne zastavila.



Fyzická energia: Miera, do akej človek aktívne využíva svoju energiu a neustále je činný.

Prečo je to dôležité:

Úroveň energie manažéra, jeho výkonnosť a neustála aktivita sú prísľubom, že bude organizáciu v ktorej pôsobí poháňať stále vpred. Vitálny, stále aktívny človek dokáže viac strhnúť k aktivite aj ostatných, je ho „všade vidieť“, nenechá veci „ležať“.

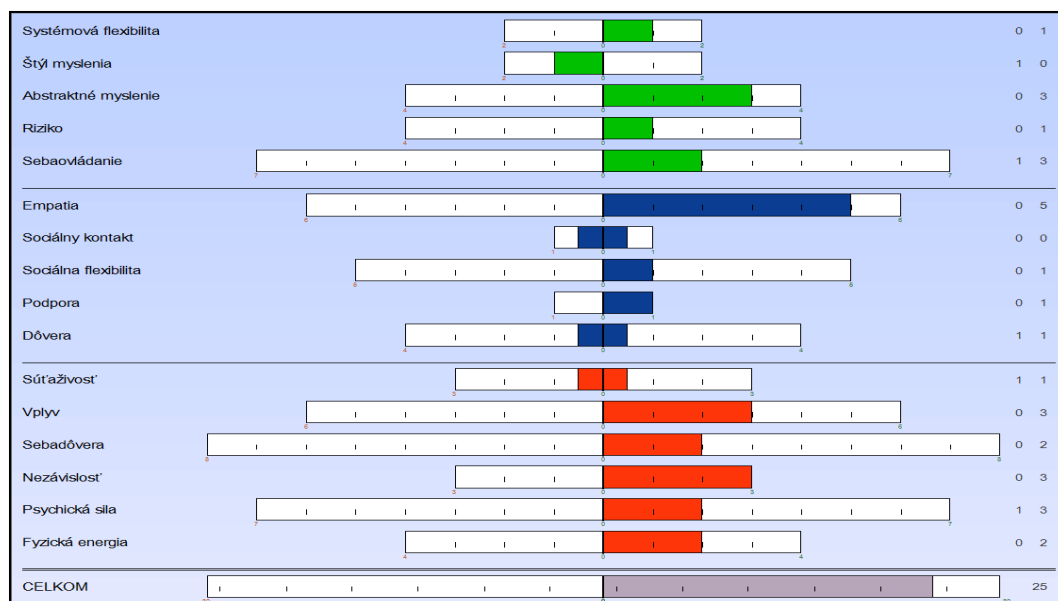
Ako si overiť vlastné dispozície a čo hovoria európske dáta?

PROFIL EUROLÍDRA

Profil Eurolídra je profilom osobných charakteristík jednotlivca, ktorý je zameraný výlučne na jeho manažérsky potenciál. Zdôrazňuje kľúčové faktory úspechu, resp. rizikové faktory. Dopĺňa vyhodnotenie Osobného profilu na báze „striktnejších kritérií“.

Odpovede respondenta sú porovnávané s odpoveďami vzorky viac ako 100 000 úspešných manažérov. Profil vznikol štruktúrovaním a analyzovaním korelácií rôznych schopností vodcov tvoriť výsledky s ich Osobnými profilmi. Na základe toho definuje všeobecne platné kľúčové charakteristiky úspechu v manažérskej pozícii a súčasne umožňuje zohľadniť špecifiká manažérske pozície konkrétnej brandže, zamerania a pod.

Grafické znázornenie Profilu Eurolídra:



Pre vyhodnotenie Profilu Eurolídra platí jednoduché pravidlo: všetky osobné rysy skórujúce doprava sa zhodujú s tými, ktoré sú v Profile Eurolídra a naopak, rysy, ktoré skórujú od stredu doľava, sú s ideálnym Profilom Eurolídra v rozpore.

KDE SA VIEŠ DOZVEDIEŤ VIAC?

Rýchle zdroje informácií:

<https://www.forbes.sk/aky-vlastne-je-dobry-manazer-toto-je-28-vlastnosti-ktore-su-podla-odbornikov-pre-neho-typicke/>

<https://akcnezeny.sk/aky-by-mal-byt-uspesny-manazer-google-10-rokov-skumal-vlastnosti-svojich-zamestnancov/>

<http://www.uspesnimanazeri.sk>

<https://akademiauspechu.sk/ako-byt-uspesnym-manazerom-vyhnete-sa-tymto-piatim-chybam/>

Dotazník záujmov, kde si overíš, čomu by si sa mohol/mohla v živote venovať:

<https://wibo.ai>