

► Budite ispravan i dobar primjer, vjerujte svojim ljudima, poštujujte ih, pohvalite ih, pokazite integritet i dajte im do znanja što vam je važno. Brojni rukovoditelji ne shvaćaju da vođenje nije samo izrada tablica i izgradnja strukture.

Općenito morate postupati prema svojim ljudima jednako, ali i pažljivo promatrati pojedince. Ne postupate prema svojoj djeci na potpuno jednak način? Gledate što im (još) treba kao osobama. Trebate na isti način promatrati svoje zaposlenike i vidjeti njihove osobne potrebe.

Pitajte svoje kupce ili klijente

Rukovoditelj ne može očekivati da će se svi zaposlenici uvijek usuditi biti iskreni prema njemu. Bolji način da saznate koliko su vaši ljudi zadovoljni s vašim stilom upravljanja jest da upitate svoje kupce ili klijente što misle o vašoj tvrtki i kako se vaši zaposlenici ponašaju prema njima. A kada kupac ili klijent iznese problem, nemojte odmah početi objašnjavati ili davati izlike; došli ste slušati! Želite saznati što je pošlo po krivu kako biste mogli razmotriti SVOJ utjecaj na situaciju.



Budućnost vodstva

Tvrtke moraju ulagati mnogo i brzo u nove vještine upravljanja i svoje ljude, posebice kako bi potaknule agilnost učenja. U tom procesu vođe daju viziju, snagu i strategiju za stvaranje prilika uz hrabar i fleksibilan pristup. Upravljanje kadrovima proaktivan je sparing

partner u poslovanju koji podržava taj proces s ciljem uvođenja i razvoja novih alata te izbacivanja starih. Zaposlenici se moraju razvijati na način da preuzmu uzde svoje budućnosti, uz pomoć rukovodstva i kadrovske službe. Ključne su riječi transparentnost, otvorena komunikacija i suradnja.

John Lodder

Omogućite razvoj svojih ljudi

Da biste razvijali svoje ljude, morate osigurati povjerenje i odgovornost.

Prema Rockwellu, počnite s nekim pitanjima, na primjer:

1. Zamislite da stvarate još više vrijednosti za svoje suradnike i/ili kupce nego sada. Po čemu ćete biti drukčiji?
2. Koja vam 3 nova načina ponašanja mogu pomoći da krenete u smjeru kojim želite ići?
3. Kako možete u praksi primijeniti jedan od tih načina ponašanja ovog tjedna?
4. Što ćete točno reći ili učiniti?
5. Kada ćete primijeniti svoje novo ponašanje u praksi? Svakodnevno pronalazite prilike za primjenu novih načina ponašanja.
6. Nađimo se sljedeći tjedan i zapitat ću vas:

- Što ste učinili?
- Kako je to funkcioniralo?
- Što ste naučili?
- Što želite raditi sljedeći tjedan?

Omogućite razvoj svojih rukovoditelja

Prva je stvar koju timovi moraju znati jeste li prijatelj ili neprijatelj. Želite li naštetiti ili pomoći? Druga je stvar koju timovi trebaju znati jeste li sposobni?

(Vođe se previše brinu oko sposobnosti, a premalo oko topline.)

Dva pitanja koja određuju toplinu:

1. Što namjeravate?
2. Jeste li spremni raditi na ostvarenju svojih namjera?

Vođe koji su vrijedni povjerenja imaju topao pristup i sposobni su. Ako morate birati između topline i sposobnosti da biste izgradili povjerenje, odaberite toplinu. Toplina je prevladavajući faktor kada se prosuđuje je li netko vrijedan povjerenja.

Sedam načina prakticiranja topline:

1. Pomažite drugima u postizanju njihovih ciljeva. (To podrazumijeva da znate koji su to ciljevi.)
2. Iskazujte optimizam, ali ne umanjujte probleme.
3. Ispunjavajte svoja obećanja. Za vođe koji ne ispunjavaju obećanja smatra se da ih nije briga.
4. Maksimizirajte tuđe kvalitete kroz poučavanje i mentorstvo.
5. Potaknite ljude da ciljaju visoko i podržavajte ih na tom putu. Niski kriteriji nisu topli ni inspirativni.
6. Objasnite namjeru, tražite povratne informacije i mijenjajte se. „Radim na pokazivanju optimizma. Što radim kako bih pokazao/la optimizam? Kako se mogu poboljšati?“
7. Uvijek budite okrenuti budućnosti. Ne zanemarujte prošlost. Samo se usredotočite na budućnost.