GARAI ORSOLYA

VEZETŐI GONDOLKODÁSMÓD

ahogy a legsikeresebb vezetők teszik

Üdvözöllek!

Engedj meg egy gyors kérdést mielőtt végigszáguldasz a sorokon!

Olvasni akarsz vagy fejlődni?

Ha az utóbbit választottad, akkor fontos, hogy minden egyes pontot nyitott elmével olvass, és ne intézd el annyival, hogy „ah! ezt már olvastam halottam” vagy „persze persze ezt már tudom!” A leghasznosabb, ha megkérdezed magadtól mielőtt tovább lépnél:

alkalmazom–e már az olvasottakat?

Ha „nem” a válasz, akkor:

- hogyan tudom az olvasottakat alkalmazni?
- hogyan tudom gyakorlatba ültetni?
- mit fogok másképp csinálni, hogy a legnagyobb hasznot hozza számomra ez a pont?

Biztosra veszem, hogy több olyan gondolatot is találsz majd, amit ismersz, amit talán már többször is olvastál. A kérdés csak az, hogy hogyan alkalmazod őket!

Azt is mindenki pontosan tudja, hogy mik az egészséges élet titkai....

Minden annyit ér, amennyit a gyakorlatban hasznosítunk belőle.

AMIT A LEGEREDMÉNYESEBB VEZETŐK TESZNEK:

1.) 100% FELELŐSSÉGVÁLLALÁS: A SIKERÉRT, ÉS A HIBÁKÉRT IS

Bár ez a kiadvány korántsem rangsor, de hogy ez a listavezető, az biztos, hiszen semmilyen siker nincs felelősségvállalás nélkül, vezető pedig pláne nincs.

A nagyság ára a felelősség – vallom Churchillel én is.

Mindaddig amíg azt keressük, hogy kit lehet hibáztatni, a korrekcióra fordítható értékes időt vesztegetjük. És ami még ennél is fontosabb, mindaddig amíg a külső körülményeknek tulajdonítunk erőt, jelentőséget, a saját képességeinket kibontakozását korlátozzuk, behúzott kézifékkel közlekedünk. Tudat alatt ilyenkor másra (csodára?) várunk, cselekvés helyett.

Igen, vannak körülmények, amiket nem tudunk változtatni, és az is felelősségvállalás része, ahogy ezekre reagálunk. Nem lehet egyszerre magyarázkodni/ hárítani, és megoldást/ kiutat keresni. Van abban valami végtelen erőt és energiát adó, ha ki tudjuk mondani, „enyém a felelősség”, mert ezzel enyém a döntés joga is, ezzel enyém az „uralom joga” vagy inkább érzése is, no meg a cselekvés motivációja.

Nagyban megkönnyíti ezt a lépést, ha megcsinálod Magadra vetítve is - az üzleti tervekből ismerős SWOT analízist.
Azaz: vedd számba a saját erősségeidet (amiben jó vagy, mint vezető), és a gyengeségeidet, amiben fejlődhetsz. Aztán elemezd azt is, hogy a jelenlegi

piaci, gazdasági és politikai helyzetben milyen új lehetőségek kínálkoznak, és mik a kihívások, veszélyek a céged, vállalkozásod számára.
A hangsúlyt érdemes az erősségekre fektetni, mert kutatások bizonyították, hogy ezzel nagyobb volument érhetünk el, mint a gyengeségek igazításával, fejlesztésével.

Tehát az önmaguknak feltett kérdés úgy hangzik, hogy: hogyan, hol, miben, milyen módon tudom az erősségeim továbbfejlesztésével a legnagyobb áttörést elérni? Az erősségeimre építve hogyan tudom a lehetőségeket a legjobban kihasználni?

2.) TERVEZÉS.- Igen, tudom, a csapból is ez folyik.

És? – hadd provokáljalak egy kicsit! Meg is csináltad a saját éves terved? És le is írtad? Mert írásos cél és terv nélkül, csak ad–hoc módon – stratégia nélkül - tud döntéseket hozni.

Legalább ilyen fontos kérdés hogy a napi (heti ill./havi) feladataidat is e szerint tervezed? (tehát „cél”-szerűen gazdálkodsz az időddel és az életeddel?)

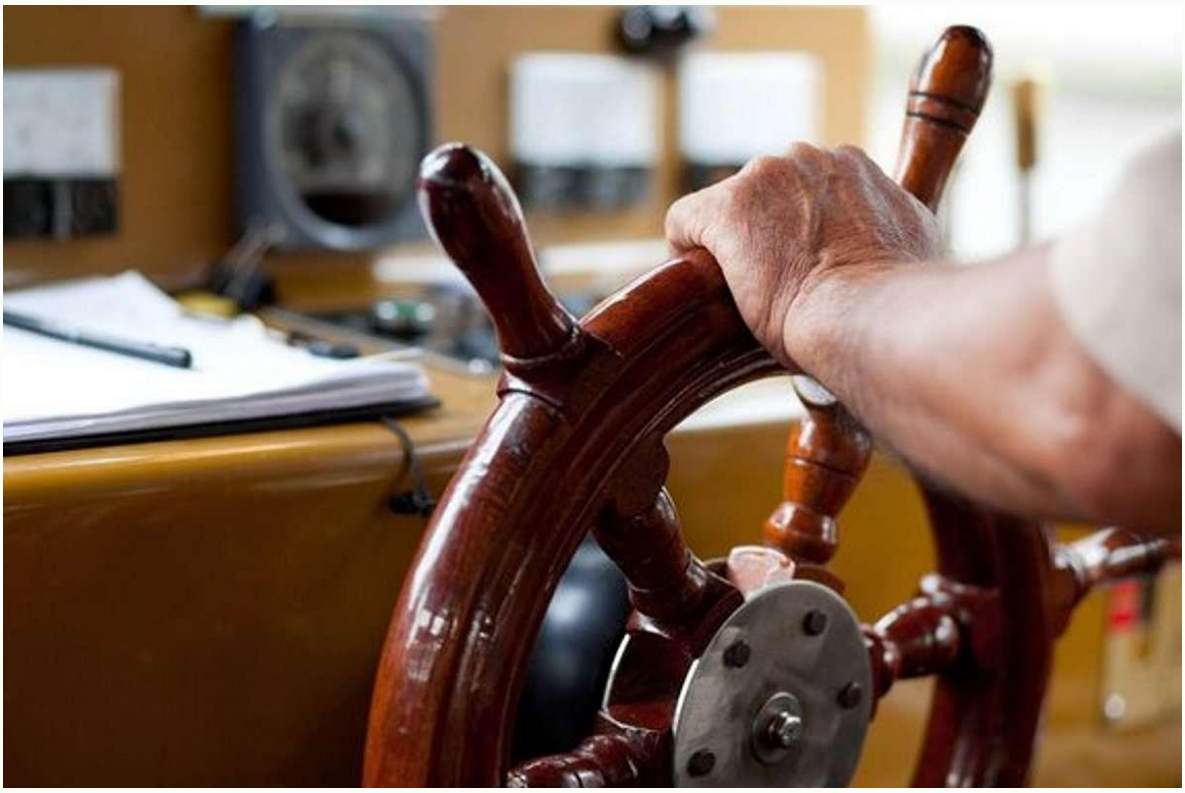
Rendszeresen ellenőrzöd, hogy megfelelően haladsz-e, és ha kell korrigálsz?
Ha csak igeneket válaszoltál, akkor ugorj bátran a következő pontra!
Ha viszont nem ez a helyzet, akkor úgy tűnik még nem hallottad eleget ezt a témát ahhoz, hogy meg is tedd a szükséges lépéseket.

Hogy még világosabb legyen: ha lendülettel, és örömmel végzed a napi feladataidat, fejlődsz, haladsz, akkor meg is éled a célkitűzés lényegét. Ha

viszont, csak rutinból, ugyanazokat a köröket futod, ha évek óta nem nőnek a bevételeid, ha nem fejlődik a céged, akkor gáz van! Ugyanis, aki nem lép előre az visszalép! A világ halad. Ha stagnálsz, akkor az élet, a „világ” elmegy Melletted. Aki nem változtat, az úgy jár, mint a dinoszauruszok. Fájdalmas, de attól még igaz! Tiéd a döntés joga: hagyod ezt, vagy változtatsz?

Az 1. pont egyenes következménye a célkitűzés. Aki felelősséget vállal, az úgy gondolkodik, hogy uralni akarom az életemet, oda akarok eljutni, ami nekem tetszik, tehát

kitűzöm a céljaimat, és aztán megtervezem a hozzá vezető utat, megkeresem az eszközöket.



A másik kategória csak reagál. Meglátja, hogy alakulnak a dolgok, mi jön össze, és azzal gazdálkodik, amije marad. Eszébe sem jutna a fejlődést lehetőségeit kutatni, és középszerűen él. Nem engedheti meg magának-mondja...
S bár a „célt –kitűző" sem ér mindig oda, és akkora, ahogy tervezte, de sokkal messzebbre jut, mint az „ahogy lesz úgy lesz", és „nem tehetek róla", típus.

Hogy most hová, melyik típusba tartozol abszolút lényegtelen. Csak az számít, hogy ezután mit teszel!

Megelégszel a középszerűség langymelegével, vagy kézbe veszed a jövődet, vállalod érte a felelősséget, kitűzöd az inspiráló céljaidat (kihívásaidat) és megkeresed a lehetőségeket, utakat, eszközöket, amik elvezetnek oda.
A célkitűzés módszertanáról pl. SMART célokról bőséges irodalmat találhatsz.

3.) LOJÁLIS CSAPATOT ÉPÍTENEK

A kiváló vezetők célja a fejlődés. Tudják, hogy delegálás nélkül megrekednek egy szinten. Ehhez elengedhetetlen a csapat kiépítése, a megfelelő munkatársak megtalálása, képzése, vezetése, és a lojalitás kialakulását támogató céges kultúra.

Ennek meghatározó, de viszonylag könnyen elsajátítható egyik eleme a személyiségtipológia ismerete. Egész más kulcs nyitja pl. a feladatra orientálódó munkatársat, mint az emberre figyelőt. Te tudod, hogy milyen

személyiségtípusú munkatársakkal dolgozol együtt, hogy milyen érvrendszer vezet sikerre az ügyfeleidnél? Hajlamosak vagyunk azt hinni, hogy mindenki a szerint a logika szerint gondolkodik, ahogy mi. És ebből időnként nem kevés kalamajka származik aztán. Erről szóló speciális tréningen, jó hangulatban nyújtok képzést a személyiségtipológia elsajátításához, és a saját típusunk alapos megismeréséhez.

A maradásra ösztönző céges kultúra része a megfelelően megválasztott vezetési stílus is. Igen, választott! Merthogy nincs egyetlen, minden helyzetre üdvözítő módszer. Érdemes a vezetési stílus megválasztásakor különbséget tenni a munkatársak szaktudása és a motivációja között.

Gondolj csak bele! Kezdetben szinte minden munkatárs lelkes, és nem túl magas szaktudású. Ahogy telik az idő, és egyre több tapasztalatot szerez az illető, nem ritka – hogy a tapasztalt nehézségek hatására – a motivációja csökken! Egész más stílus lesz igazán hatásos a két különböző helyzetre.

Egyetértünk ugye? De szintén más módszert igényel az a munkatárs, aki már túl van a kezdeti nehézségeken, ám még nem igazán magabiztos, mint az évek óta jól teljesítő, elkötelezett régi motoros. A helyzetfüggő vezetés tréningen megtanítom ezt a módszertant.

A lojális csapatot építő vezetők figyelnek a betanítási folyamatra, a megfelelő visszajelzésre, a korrekt értékelésre, áttekinthető rendszerekre.

Valamint szánnak időt arra is, hogy megismerjék a velük dolgozók hátterét, hogy magánemberként milyen kihívások, vagy épp örömök színesítik életüket.

4.) FEJLŐDÉS ÉS FEJLESZTÉS, LÉT-szükséglet számukra

A munkatársak képzése iránti igény iparáganként változik. Aki nem figyel erre, aki úgy érzi az ebbe való befektetés kidobott pénz, az valószínűleg nem ismeri Zig Ziglar gondolatát, mely szerint: „annál, hogy képezzük a munkatársakat és elviszi őket a konkurencia, csak egy rosszabb van, ha nem képezzük őket és maradnak.”

Legalább ennyire fontos egy kiemelkedő vezető számára ÖNMAGA fejlesztése. És nem az önképzésre gondolok csak, hanem az állóképességünk (testi és lelki!) fejlesztésére. A testit, gondolom nem kell megmagyarázni, de azért megkérdezném: teszed is? És rendszeresen teszed? A lelki, a mentális állóképesség, a pszichénk állapota legalább ennyire fontos.

Hogy reagálsz a nehéz helyzetekre, hogy őrzöd meg, illetve hogy nyered vissza a nyugalmad? Honnan, hogyan merítesz erőt? Hogy töltődsz? Csak a lemerült akksit töltöd, vagy a karbantartásra is fordítasz időt? Kikkel veszed körbe magad, kiknek adsz a szavára? Ezek mind meghatározzák a sikered, és az életminőséged. Érdemes ilyen szempontból is auditot tartani :-)

Összefoglalva a legsikeresebb vezetők kulcs szokásai:

- ✓ felelősségvállalás az életért, a jó és a rossz döntésekért
- ✓ célkitűzés, tervezés, időgazdálkodás
- ✓ csapatépítés és fejlesztés
- ✓ önfejlesztés: testi-, lelki-állóképesség növelés

Te hányat alkalmazol közülük rendszeresen és tervszerűen?

orsolya@gocoaching.hu

06 70 609-1323

GOcoaching – Garai Orsolya business coach

Ezt a kiadványt (ebook) a szerzői jogi törvények védik: a szövegezés és a megoldások az 1999. évi LXXVI. szerzői jogi törvényhatálya alá tartoznak. Az utánközlés csak a szerzők írásbeli engedélyével lehetséges. Ennek megfelelően bármely tartalom engedély nélküli utánközlése, sokszorosítása, idézése, bármilyen tevékenységre való felhasználása tilos.
Köszönöm, hogy tiszteletben tartod a munkámat és a szellemi tulajdon védelmét.