

# AKO REAGUJEME NA ZMENY

# NEVNÍMÁNIE

**“TRADIČNÝ A  
ŠTANDARDNÝ” PRÍSTUP**

(2/3)



# NEVNÍMANIE ZMENY

Ďalších 10 položiek popisujúcich charakteristiky manažérov, ktorí odolávajú alebo odporujú zmenám a nedokážu rozpoznať výzvy a príležitosti v rozvíjajúcom a meniacom sa biznis prostredí.

Táto kategória zahŕňa manažérov a ľudí, ktorí sú zakorenení v tradičných spôsoboch riadenia a fungovania a považujú za náročné prijať akékoľvek zmeny a inovácie. Tu sú niektoré charakteristiky tejto kategórie:

**11 Chýbajúce vízie a slabé strategické myslenie**

**12 Neflexibilné rozhodovanie**

**13 Slabá komunikácia a zapojenie Stakeholderov**

**14 Odolávanie a odpor voči novým technológiám**

**15 Nedostatok empowermentu zamestnancov**

**16 Odolávanie alebo odpor voči spolupráci**

**17 Obmedzená adaptabilita a reakcie na dynamiku trhu**

**18 Nedostatočný dôraz na neustále zlepšovanie**

**19 Neefektívne riadenie výkonnosti**

**20 Obmedzená spolupráca s externými subjektami**





11

## **Chýbajúce vízie a nedostatok strategického myslenia**

Odolávajúci alebo odporujúci manažéri a ľudia môžu mať obmedzenú schopnosť vytvárať si vízie do budúcnosti a zároveň zápasia so strategickým myslením. Môžu sa viac sústreďovať na krátkodobé ciele a nedokážu adekvátne predvídať a pripraviť sa na dlhodobé trendy a zmeny alebo posuny v biznis prostredí.

12

## **Neflexibilné rozhodovanie**

Manažéri alebo ľudia v tejto kategórii môžu vykazovať strnulé a rigidné rozhodovacie procesy, nie sú ochotní zvažovať alternatívne pohľady a názory alebo skúmať rôzne inovatívne riešenia. Môžu sa spoliehať na hierarchické rozhodovacie štruktúry, ktoré obmedzujú agilitu a schopnosť dynamicky a efektívne reagovať.

13

## Slabá komunikácia a zapojenie Stakeholderov

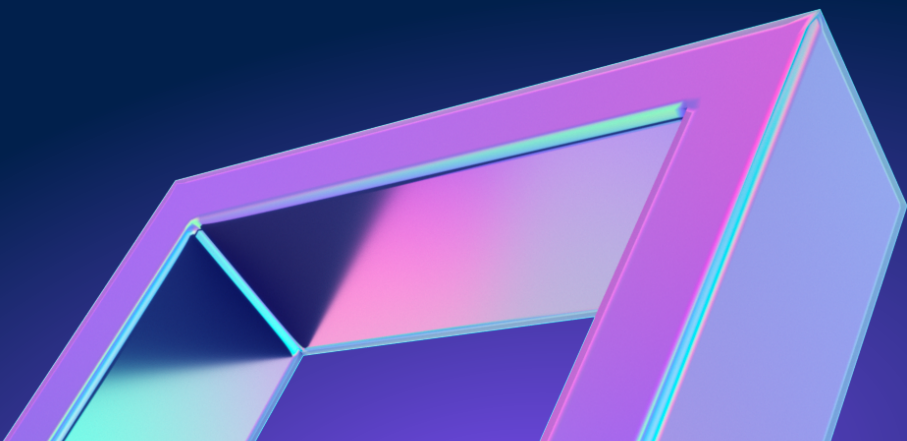
Odolávajúci manažéri môžu mať problémy s efektívnou komunikáciou, zapojením a angažovaním Stakeholderov – zainteresovaných strán. Môžu mať obmedzené komunikačné kanály, nedostatočnú transparentnosť a nedokážu dostatočne zapojiť zamestnancov a iné zainteresované strany do rozhodovacích procesov.



14

## Odolávanie a odpor voči novým technológiám

Títo manažéri a ľudia môžu mať odpor k prijímaniu nových technológií alebo digitálnych nástrojov. Môžu vnímať technológiu ako hrozbu pre existujúce procesy, istotu zamestnania alebo vlastnú odbornosť, čo následne bráni pokroku a inováciám v rámci ich firmy.



15

## **Nedostatok empowermentu – posilnenia postavenia zamestnancov**

Manažéri v tejto kategórii môžu mať problémy s posilnením postavenia svojich zamestnancov (empowerment) a podporovaním kultúry autonómie a zodpovednosti. Môžu sa snažiť centralizovať rozhodovanie, obmedzovať zapojenie zamestnancov a brzdiť potenciál pre inovácie a rast na individuálnej alebo tímovej úrovni.

16

## **Odolávanie alebo odpor voči spolupráci a medzifunkčnej spolupráci**

Odolávajúci manažéri a ľudia sa môžu brániť úsiliu o vzájomnú spoluprácu a nedokážu rozpoznať hodnotu medzifunkčnej spolupráce naprieč rôznymi oddeleniami firmy (cross departmental cooperation). Môžu uprednostňovať prístupy izolácie (silo approach) a tak brániť zdieľaniu znalostí alebo vzniku synergie medzi rôznymi oddeleniami alebo tímami v rámci firmy.





17

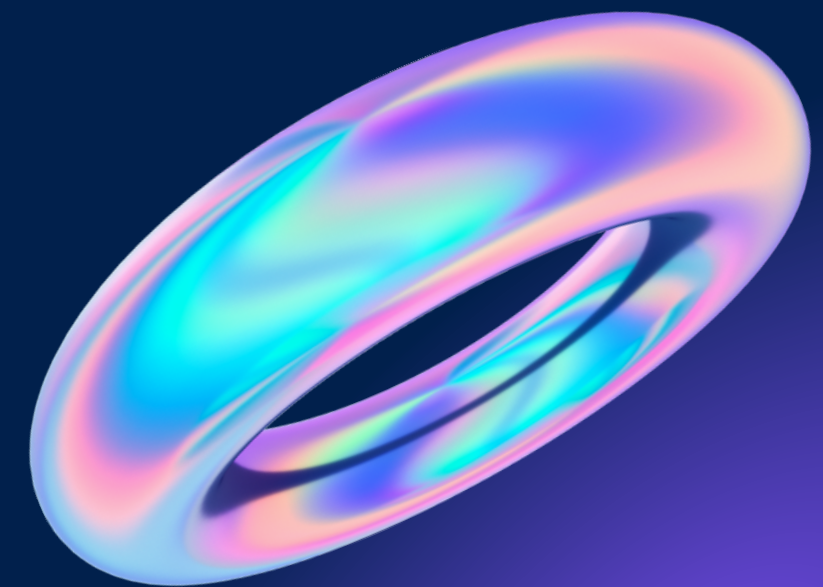
## Obmedzená adaptabilita a reakcie na dynamiku trhu

Manažéri a ľudia v tejto kategórii môžu mať problém prispôbiť sa meniacej sa dynamike trhu a novým trendom. Môžu odolávať skúmaniu nových trhov, nedarí sa im diverzifikovať ponuku svojich produktov alebo služieb a ľahko premeškajú príležitosti na rast a expanziu.

18

## Nedostatočný dôraz na neustále zlepšovanie

Odolávajúcim manažérom a ľuďom môže chýbať zameranie na nutnosť neustáleho zlepšovania. Môžu odolávať optimalizácii procesov, nepodporovať spätnú väzbu a prehliadať príležitosti na zvýšenie efektívnosti alebo produktivity a vylepšenia výkonu.



19

## Neefektívne riadenie výkonnosti

Manažéri v tejto kategórii môžu zápasíť s efektívnymi postupmi riadenia výkonnosti. Môžu zlyhávať v poskytovaní konštruktívnej spätnej väzby, v schopnosti stanoviť jasné očakávania a požiadavky na výkon. Tiež môžu zlyhávať pri ponúkaní a vytváraní príležitostí na rozvoj zručností a kariérny postup.



20

## Obmedzená spolupráca s externými subjektami – networking

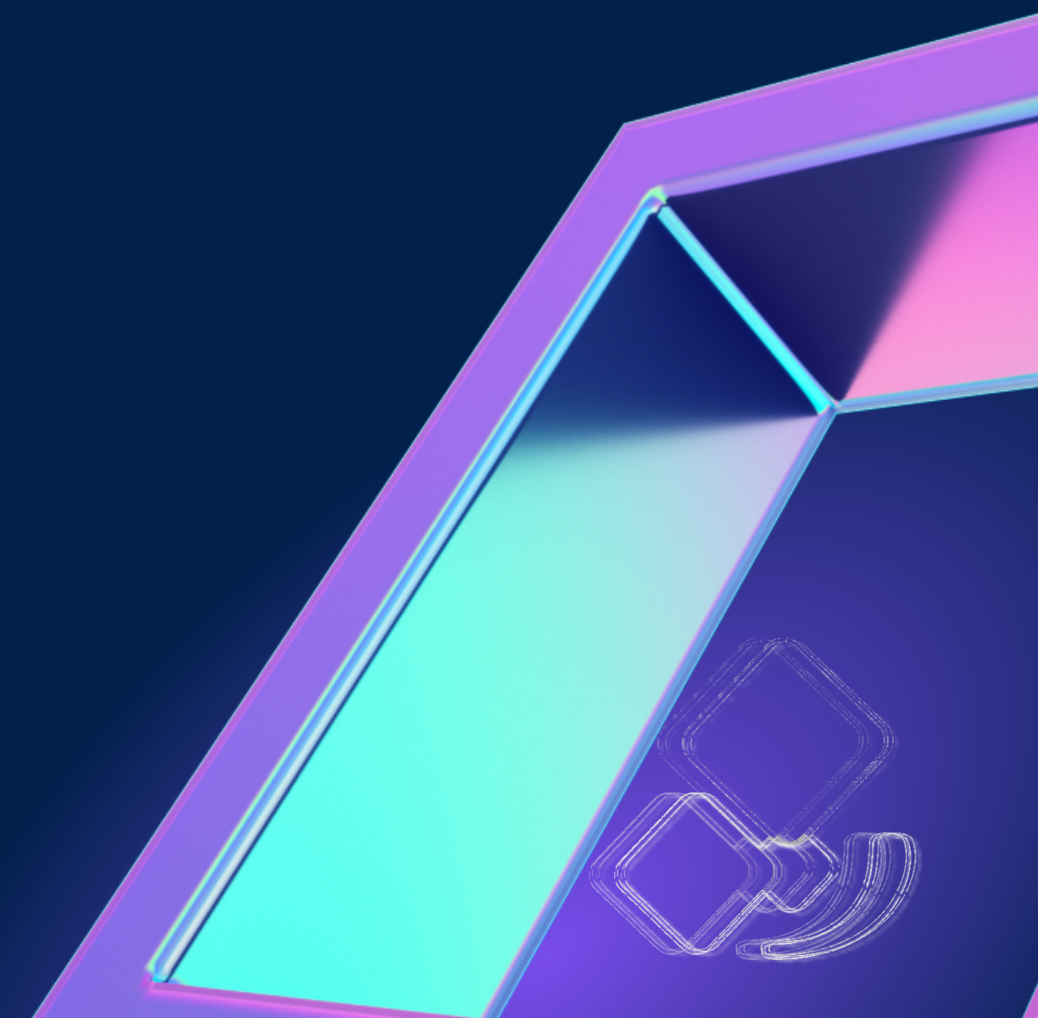
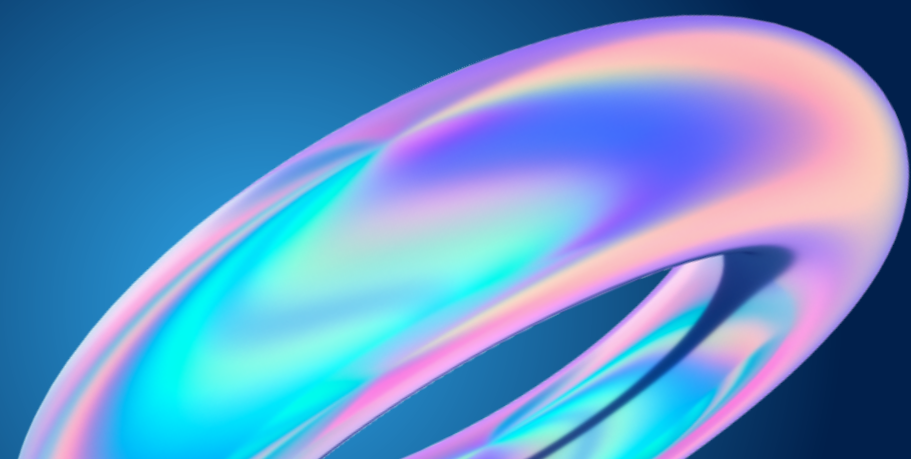
Odolávajúci manažéri a ľudia môžu mať obmedzenú angažovanosť do externých aktivít – externý networking, profesionálnych komunít alebo odvetvových aktivít a podujatí. Môžu prichádzať o cenné vzdelávacie príležitosti, poznatky z odvetvia a potenciálne partnerstvá, ktoré by mohli podporiť inovácie a rast ich samotných, ľudí vo firme a dokonca celej firmy.





Je dôležité si uvedomiť, že tieto charakteristiky popisujú kategóriu manažérov, ktorí odolávajú zmenám a nedokážu rozpoznať výzvy a príležitosti v rozvíjajúcom sa biznis prostredí.

**Nie všetci manažéri budú prejavovať tieto charakteristiky a správania v rovnakej miere a jednotlivci sa môžu časom vyvíjať a postupne vytvárať aj nové perspektívy.**







# #Vision2Action

*free to share - free  
to inspire*

WORKSHOPY | PROJEKTY | CONSULTING

**viac info:**

**[www.vision2action.sk](http://www.vision2action.sk)**

**Marián Minárik**

**0907 400 392**

**minarikm@commpass.sk**

