

AKO REAGUJEME NA ZMENY

IZOLÁCIA



**“TRADIČNÝ A
ŠTANDARDNÝ” PRÍSTUP**

(3/3)



IZOLÁCIA VOČI ZMENÁM

Ďalších 10 oblastí 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:

21 Nedostatočný rozvoj a mentoring zamestnancov

22 Averzia k riziku a strach zo zlyhania

23 Centralizované rozhodovanie a kontrola

24 Nedostatok diverzity a inklúzie

25 Obmedzené znalosti o trendoch v odvetví

26 Odpor voči spätnej väzbe a vzdelávaniu

27 Nedostatok zručností v oblasti riadenia zmien

28 Neschopnosť predvídať a prispôbiť sa disrupciám

29 „Izolované“ myslenie a zameranie sa na 1 oddelenie

30 Nedostatok osobnej reziliencie – odolnosti





21

Nedostatočný rozvoj a mentoring zamestnancov

Odolávajúci manažéri môžu prehliadať dôležitosť rozvoja zamestnancov a mentoringu. Málo alebo vôbec neinvestujú do tréningových programov, neposkytujú príležitosti na rast a zanedbávajú mentorovanie a koučovanie členov svojho tímu.

22

Averzia k riziku a strach zo zlyhania

Manažéri a ľudia v tejto kategórii môžu mať silnú averziu voči riziku a strach a obavy zo zlyhania. Môžu uprednostňovať udržiavanie status quo pred skúmaním a spoznávaním nových nápadov alebo kalkulovaným riskovaním. Týmto výrazne obmedzujú svoje schopnosti a možnosti inovovať a prispôbovať sa meniacim sa okolnostiam a podmienkam.



23

Centralizované rozhodovanie a kontrola

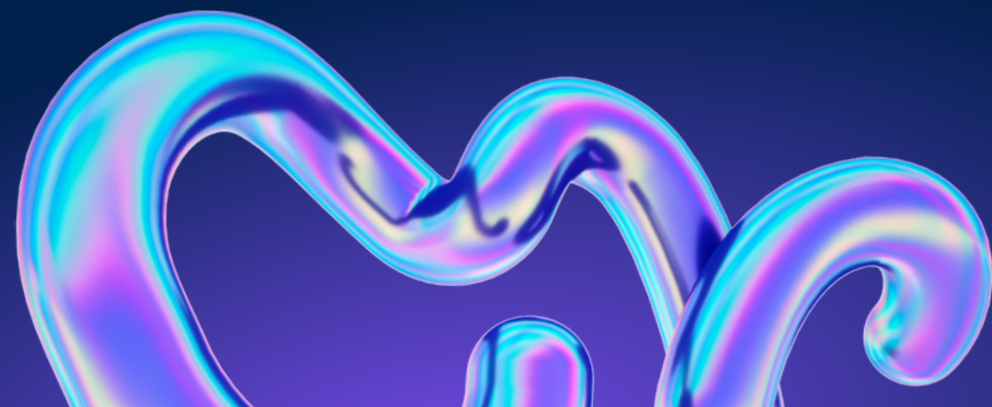
Odolávajúci manažéri môžu prejavovať silnú túžbu po kontrole a centralizovanom rozhodovaní. Môžu odmietať a mať negatívny postoj voči posilňovaniu svojich tímov (team empowerment) alebo delegovaniu právomocí, čo potláča kreativitu a autonómiu medzi zamestnancami.



24

Nedostatok diverzity a inklúzie

Manažéri a ľudia v tejto kategórii môžu prehliadať dôležitosť diverzity a inklúzie. Môžu odolávať prijatiu rôznych a variabilných perspektív, nedokážu vybudovať inkluzívne tímy a môžu tak prichádzať o inovácie a kreativitu, ktoré pochádzajú z rôznych prostredí, znalostí a skúseností.





25

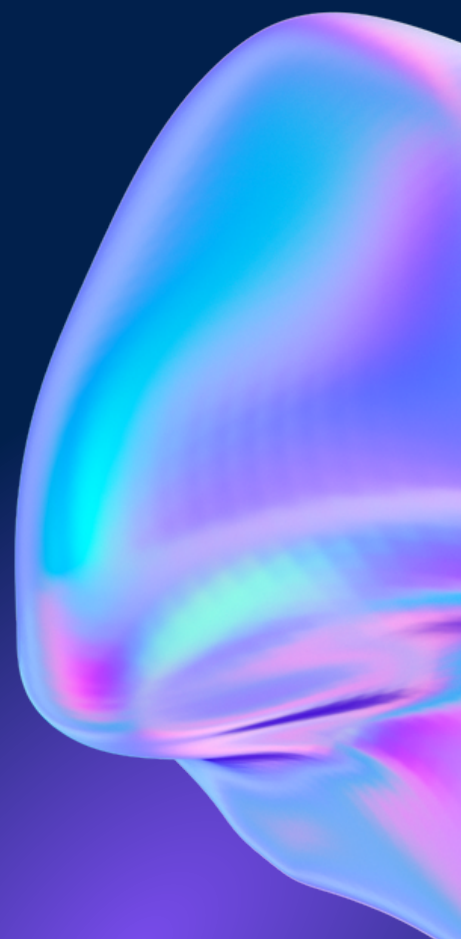
Obmedzené znalosti o trendoch v odvetví

Títo manažéri a ľudia môžu mať obmedzené znalosti o novinkách, trendoch v odvetví a strácajú možnosti a príležitosti byť informovaní o dynamike trhu, preferenciách zákazníkov a nových technológiách. Môžu sa spoliehať na zastarané znalosti, schopnosti a stratégie, čo predovšetkým znevýhodňuje firmy, v ktorých pracujú.

26

Odpor voči spätnej väzbe a kontinuálnemu vzdelávaniu

Odolávajúci manažéri a ľudia môžu mať odpor voči spätnej väzbe a majú obmedzený záujem o kontinuálne vzdelávanie. Môžu ignorovať konštruktívnu kritiku, vyhýbať sa sebareflexii a výrazne premeškať príležitosti na osobný a profesionálny rast.



27

Nedostatok zručností v oblasti riadenia zmien

Manažérom v tejto kategórii môžu chýbať potrebné zručnosti v oblasti riadenia zmien, aby mohli efektívne previesť svoje tímy v náročných obdobiach realizácie zmien. Môžu mať problémy s komunikáciou a argumentáciou potreby zmeny, nezvládajú riešiť odpor voči zmenám a nie sú schopní vytvoriť podporné prostredie pre adaptáciu na nové podmienky.

28

Neschopnosť predvídať a prispôbiť sa disrupciám trhu

Odolávajúci manažéri a ľudia môžu mať problém predvídať a byť schopní prispôbiť sa narušeniam trhu (Market Disruptions). Môžu byť zaskočení zmenami v odvetví, nedokážu rozpoznať nových alebo vznikajúcich konkurentov a majú problém prispôbiť svoje stratégie podľa toho, čo sa okolo nich deje.



29

„Izolované“ myslenie a obmedzené zameranie sa na 1 oddelenie

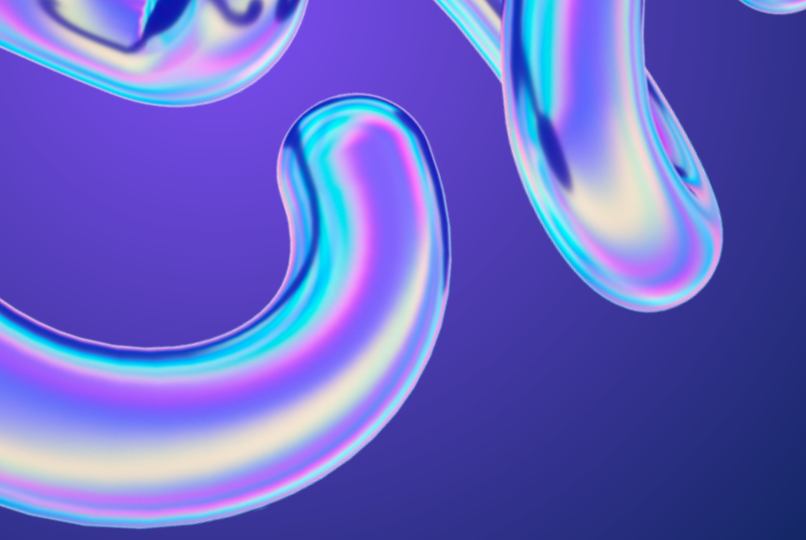
Manažéri a ľudia v tejto kategórii môžu prejavovať izolované myslenie, pričom sa primárne zameriavajú a obmedzujú iba na svoje vlastné oddelenie alebo oblasť vlastnej zodpovednosti. Môžu premeškať príležitosti na spoluprácu naprieč firmou – medzi viacerými oddeleniami, nedokážu využiť vznikajúce alebo existujúce synergie a zároveň tak bránia a znižujú súdržnosť firmy.

30

Nedostatok osobnej reziliencie – odolnosti

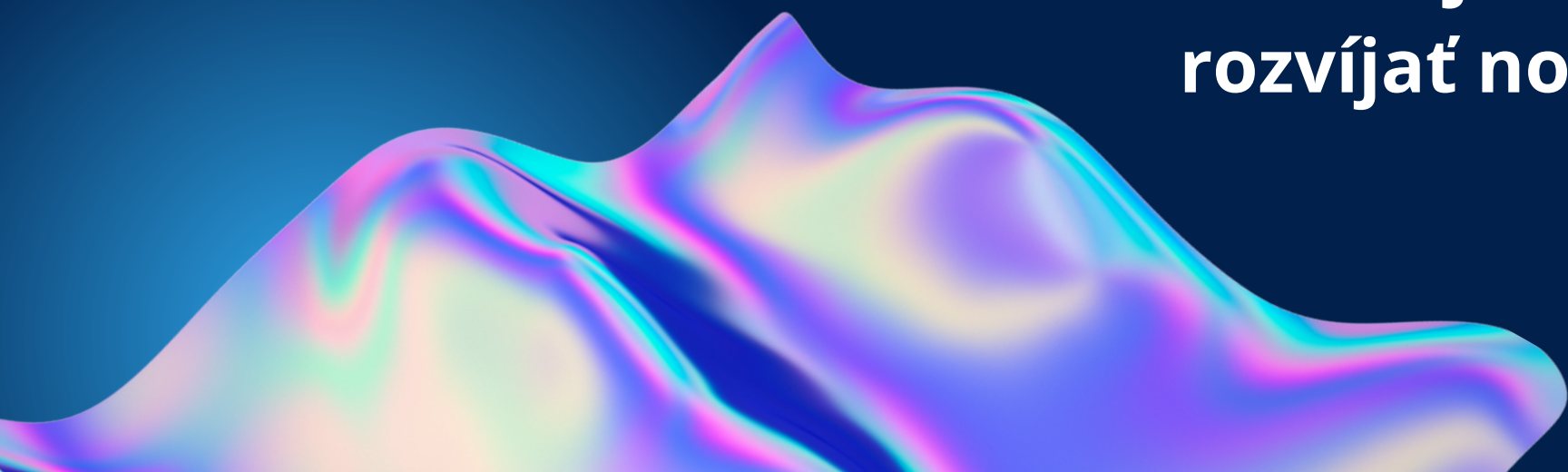
Odolávajúcim manažérom a ľuďom môže chýbať osobná odolnosť – resilience voči výzvam a neúspechom. Môžu mať problémy odraziť sa od neúspechov, často sa u nich prejavuje negatívny postoj a nedarí sa im inšpirovať svoje tímy v ťažkých časoch.





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

Jednotlivci môžu prejavovať rôzne správanie a postoje v rôznej miere a manažéri sa môžu časom vyvíjať a rozvíjať nové perspektívy a prejavy.





#Vision2Action

*free to share - free
to inspire*

WORKSHOPY | PROJEKTY | CONSULTING

viac info:

www.vision2action.sk

Marián Minárik

0907 400 392

minarikm@commpass.sk

