

Budowanie kultury przywództwa

STAN WSPÓŁCZESNEGO ŚWIATA I OTOCZENIA BIZNESOWEGO WYMUSZA NA FIRMACH NOWY RODZAJ WEWNĘTRZNEJ ORGANIZACJI ORAZ KULTURY ORGANIZACYJNEJ - KULTURĘ PRZYWÓDZTWA (SPOSÓB FUNKCJONOWANIA FIRMY NASYCONY DZIAŁANAMI LIDERSKIMI), W TYM - NOWY RODZAJ LIDERA - O CHARAKTERYSTYCE ODPOWIADAJĄCEJ NA POTRZEBY OTOCZENIA I WSPÓŁCZESNYCH PRACOWNIKÓW.

ELEMENTY OTOCZENIA DECYDUJĄCE O RODZAJU STRUKTURY I KULTURY ORGANIZACYJNEJ

VUCA (VOLATILE, UNCERTAIN, COMPLEX, AMBIGUOUS)

- środowisko biznesowe, które jak nigdy wcześniej jest niestabilne, niepewne, złożone i niejednoznaczne.



PRZECIĄŻENIE I NADMIAR INFORMACJI - stan umysłów oraz emocji pracowników i menedżerów wynikający z VUCA i transformacji cyfrowej, generujący wysoki poziom napięcia, stresu i poczucie zagubienia.



TRANSFORMACJA CYFROWA (rozwiązania mobilne, platformy komunikacyjne, robotyzacja, automatyzacja, sztuczna inteligencja) - postęp technologiczny nabrał niespotykanego wcześniej tempa, za którym z trudem nadążają ludzie i organizacje.

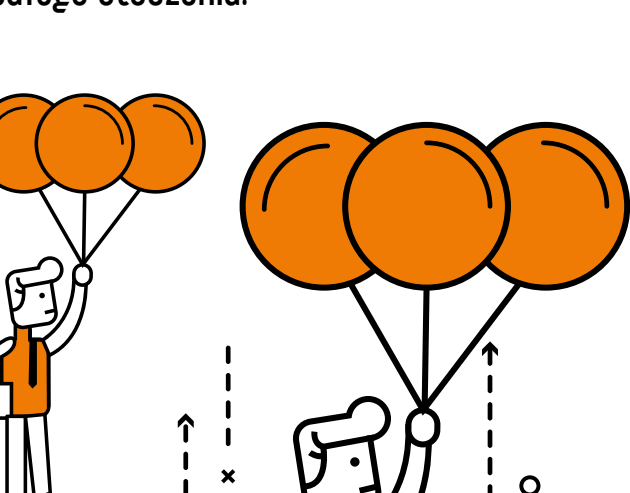
MILLENNIALSI - rosące znaczenie na rynku pracy najmłodszych pokoleń wnoszących do organizacji m.in. bardzo wysokie oczekiwania dobrego doświadczenia związanego z miejscem pracy, krótką oceną pracodawców.

FIRMA EPOKI VUCA - DYNAMICZNA, ELASTYCZNA, ZWINNA

FIRMA EPOKI VUCA TO ORGANIZACJA, KTÓREJ INFRASTRUKTURA ODPOWIADA NA WYZWANIA OTOCZENIA - POMAGA RADZIĆ SOBIE Z CHAOSEM, NIEPRZEWIDYWALNOŚCIĄ I NIEJEDNOZNACZNOŚCIĄ ORAZ ROSNĄCYMI OCZEKIWANAMI PRACOWNIKÓW, W TYM - MILLENNIALSÓW.



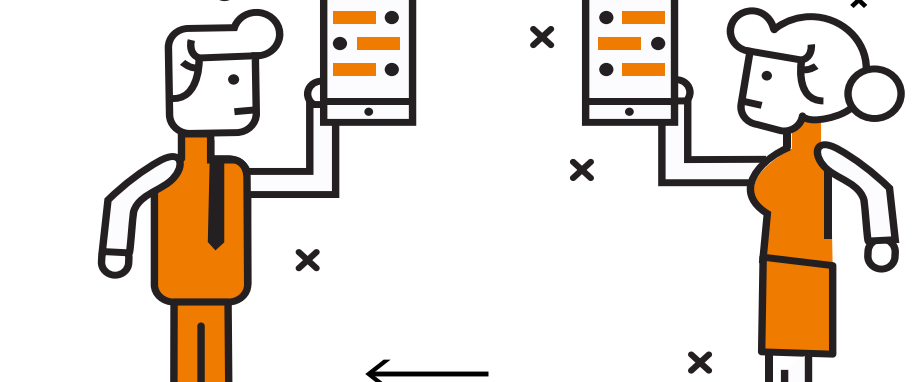
CIĄGŁY FEEDBACK - zbieranie informacji na bieżąco, analizowanie, odpowiadanie na zdiagnozowane potrzeby - zarówno wewnętrzne (pracowników, zespołów, organizacji), jak i zewnętrzne - klientów i całego otoczenia.



STAŁE UCZENIE SIĘ I ROZWÓJ - swobodny przepływ informacji i dzielenie się wiedzą, rozwój umiejętności interdyscyplinarnych - pozwalający na pracę w nowych zespołach i dostosowywanie się do zmian.

POZYTYWNE DOŚWIADCZENIE PRACOWNIKA - dawanie pracownikom przestrzeni i zachęcanie ich do rozwoju, tworzenie efektywnego i przyjaznego miejsca pracy, pozytywnie wpływającego na samopoczucie, satysfakcję, zaangażowanie i identyfikację z firmą.

SIEĆ ZESPOŁÓW - powstające i zanikające autonomiczne zespoły projektowe, z wyraźnie zdefiniowanymi obowiązkami i zakresami odpowiedzialności oraz uprawnieniami do podejmowania decyzji.



KULTURA PRZYWÓDZTWA - KLEJ I NAPĘD ORGANIZACJI EPOKI VUCA

WSPÓŁCZESNA ORGANIZACJA TO SIEĆ POWSTAJĄCYCH I ZANIKAJĄCYCH ZESPOŁÓW, RZECZYWISTOŚĆ PULSUJĄCA I ZMIENNA. KLUCZOWYM CZYNNIKIEM PORZĄDKUJĄCYM CHAOS WENWĄTR ZORGANIZACYJNY STAJE SIĘ KULTURA PRZYWÓDZTWA.

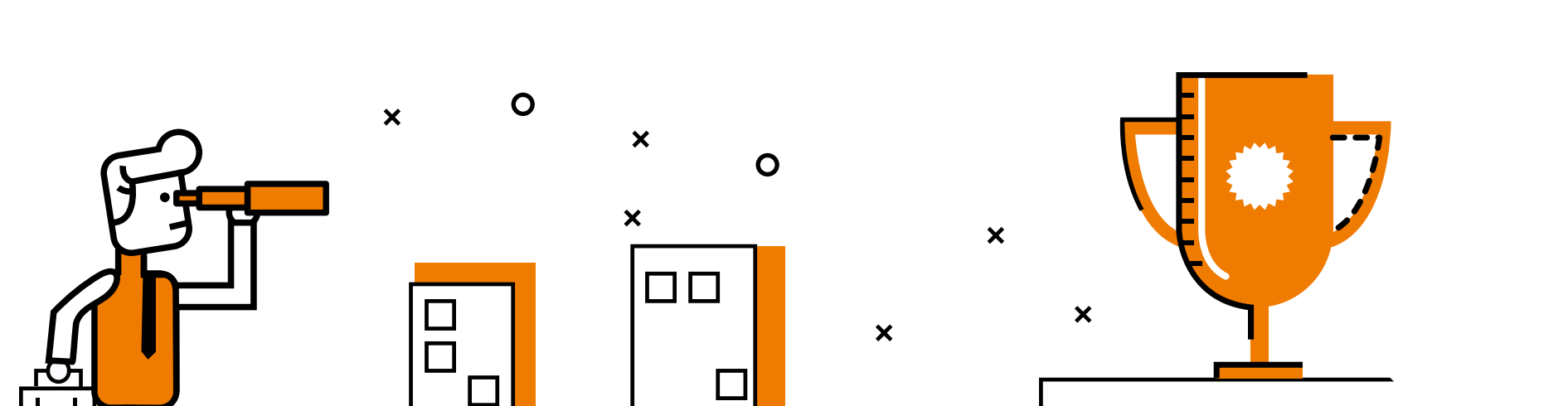


KULTURA PRZYWÓDZTWA - zestaw norm decydujących o tym, co się w organizacji rzeczywiście dzieje - przekształcających pracowników w zwolenników organizacji: ludzi zaangażowanych w jej cele i w swoją pracę, chcących zostać w firmie, być z nią razem i ją rozwijać i odnosić sukcesy.

TO WŁAŚNIE KULTURA PRZYWÓDZTWA JEST TYM, CO NAPĘDZA ORGANIZACJĘ EPOKI VUCA - STAŁE ANGAŻUJĄC PRACOWNIKÓW W ZMIANY, STYMULUJĄC ICH DO ROZWOJU I BRANIA NA SIEBIE ODPOWIEDZIALNOŚCI ZA ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW.

LIDER EPOKI VUCA

KULTURA PRZYWÓDZTWA PRZEJAWIA SIĘ W DZIAŁANIACH WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW, JEDNAK NAJBARDZIEJ - LIDERÓW ORGANIZACYJNYCH. TO ONI TWORZĄ ZARÓWNO ORGANIZACJĘ EPOKI VUCA, JAK I KULTURĘ PRZYWÓDZTWA. BY TEGO DOKONAĆ LIDER:



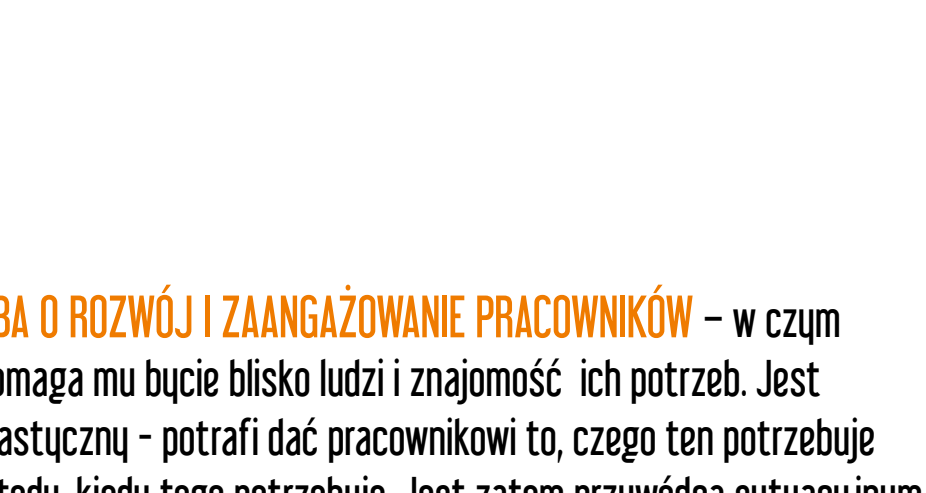
ZACZYNA OD SIEBIE - od samopoznania, świadomości swoich mocnych stron, obszarów do rozwoju, emocji, wartości, postaw. Swą samoświadomość opiera na stałym poszukiwaniu informacji zwrotnej, wyciąganiu wniosków i nauki z doświadczeń, ciągłym rozwoju i przekraczaniu ograniczeń. Zna swoje wartości, głosi je, zgodnie z nimi postępuje - jest spójny i wiarygodny. Dzięki temu może być autentyczny - być sobą w każdej sytuacji.



JEST BLISKO LUDZI - nie zamyka się w gabinecie, nie unika pracowników czy problemów. Wręcz przeciwnie: dużo rozmawia, przypomina cele, udziela informacji zwrotnej i sam jest na nią otwarty. Dzięki intensywnym kontaktom zna swoich współpracowników, ich potrzeby, wartości, motywację, mocne strony i obszary do poprawy. Kreuje dobre doświadczenie, buduje zaufanie.



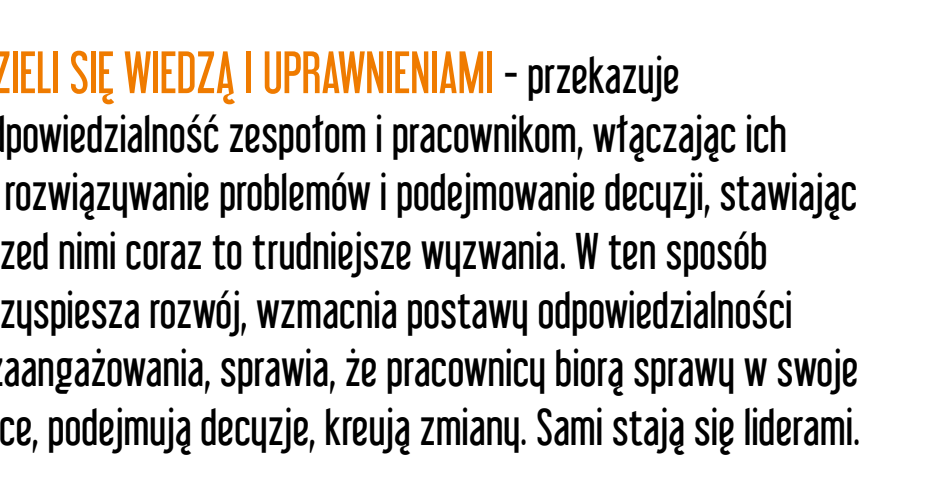
DBA O ROZWÓJ I ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW - w czym pomaga mu być blisko ludzi i znajomość ich potrzeb. Jest elastyczny - potrafi dać pracownikowi to, czego ten potrzebuje wtedy, kiedy tego potrzebuje. Jest zatem przewodzącą sytuacyjnym, uprawia Servant Leadership - łączy cele i potrzeby organizacji z potrzebami i celami pracowników. Sprawia, że pracownik jest w centrum uwagi, nie zapominając przy tym o stawianiu mu wymagań odnośnie realizacji celów i zadań czy efektywności. Stałe angażuje pracowników w rozwój własny, zespołów i całej organizacji.



DZIELI SIĘ WIEDZĄ I UPRAWNIENIAMI - przekazując odpowiedzialność zespołom i pracownikom, włączając ich w rozwiązywanie problemów i podejmowanie decyzji, stawiając przed nimi coraz to trudniejsze wyzwania. W ten sposób przyspiesza rozwój, wzmacnia postawę odpowiedzialności i zaangażowania, sprawia, że pracownicy biorą sprawę w swoje ręce, podejmują decyzje, kreują zmianę. Sami stają się liderami.



JEST ODWAŻNY I INNOWACYJNY - w świecie niejednoznaczności potrafi podejmować decyzje, nie bojąc się ryzyka. Z łatwością dostosowuje się do ciągłych zmian i je kreuje. Potrafi zachować stabilność i równowagę w nieprzewidywalnym środowisku. Jest otwarty na różnorodność - tworzy zespoły międzypokoleniowe, oparte na wszelkiego rodzaju talentach, temperamentach i osobowościach. Nie musi pracować z ludźmi podobnymi do siebie. W świecie niejednoznaczności potrafi podejmować ryzyko innowacji.



POKAZUJE KIERUNEK, NADAJE SENS

STALE PRZYPOMINA, W IMIĘ CZEGO ROBIMY TO, CO ROBIMY, DLACZEGO ZMIENIAMY PRIORYTETY, ZAMYKAMY

JEDNE PROJEKTY, A ROZPOCYNAMY NOWE. JAKI JEST SENS EWENTUALNYCH WYRZECZEŃ?

JEST W TYM DZIAŁANIU STANOWCZY I KONSEKWENTNY.

