

Mistrzowie

5 listopada 2008

Istnieje nowa metoda rozwiązywania problemu zachowania gotowości, elastyczności i innowacyjności. Przesiadanie całymi dniami za biurkiem w celu pozyskiwania nowej wiedzy to rozwiązanie, które szybko odchodzi do lamusa. Angażowania, zarządzania, kierowania i komunikacji nie nauczysz się, słuchając teorii i rozwiązując analizy przypadków — nawet najlepsza firma szkoleniowa niczego nie nauczy się za Ciebie. Sukces może zagwarantować Ci tylko praktyka w utrzymywaniu różnego rodzaju relacji z innymi i z samym sobą.

Dziś mamy do dyspozycji szeroką gamę informacji oraz technik, które doskonale sprawdzają się w powyższych dziedzinach. Aby opanować posługiwanie się nimi, musisz najpierw zastosować je na sobie. Dopiero wówczas możesz zacząć je wykorzystywać w stosunku do innych — mamy tu zatem do czynienia z kluczową zasadą dawania dobrego przykładu, którą najlepiej wyraził Gandhi słowami: „Bądź zmianą, którą pragniesz ujrzeć w świecie”.

Potrzeba zachowania gotowości i elastyczności prowadzi nas do koncepcji „**Mistrzów**”. Dla porównania zaznaczę, że koncepcja Przywództwa — czyli przypisywanie roli angażowania pracowników zespołowi organizacyjnych liderów — to zaledwie jeden z elementów większej całości. Nie ulega wątpliwości, że liderzy firmy powinni umieć motywować innych. Pytanie tylko, czy masz w swojej firmie wystarczająco wielu mistrzów lub ludzi stanowiących wzór do naśladowania, by każdego dnia docierali oni do wszelkich zakamarków organizacji?

Określenie „mistrz” opisuje osoby, które charakteryzują się pewnymi specyficznymi cechami przywódczymi oraz cechami charakteru, a mianowicie:

- Interesują się tym, jak funkcjonuje otoczenie i czym kierują się ludzie.
- Nie wygłaszają negatywnych osądów na temat innych ludzi i sytuacji.
- Mają pozytywne spojrzenie na świat.
- Są emocjonalnie i intelektualnie zrównoważeni.
- Chcą się doskonalić i osiągać coraz więcej.
- Dążą do jasności, zawsze pytając co, gdzie, kiedy i jak.
- Uważają, że ich wkład jest ważniejszy od ich statusu.
- Doceniają znaczenie pracy indywidualnej i zespołowej.
- Potrafią rozpatrywać zadania i projekty w ujęciu strategicznym.
- Znają swoją branżę, swoich klientów i swój rynek.
- Pozytywnie oddziałują na innych, motywując ich do promowania i akceptowania zmian.

Mistrzem może być każdy. Funkcja mistrza nie ma nic wspólnego z organizacyjnym statusem, zależy bowiem od odczuwania potrzeby wywierania pozytywnego wpływu na osiąganie strategicznych celów organizacji. Im więcej mistrzów będziesz miał w swojej firmie, tym łatwiej jej będzie wprowadzać kolejne niezbędne zmiany.

W niektórych organizacjach mistrzowie uznawani są za „siły dobra”, wzory do naśladowania przez innych. Koncepcja ta zrodziła się z przekonania, że nie wszyscy pracownicy organizacji mają odpowiednią mentalność, pewność siebie i zdolności komunikacyjne, by kwestionować zasadność realizowanych procesów i podejmowanych decyzji. Spora część pracowników firm wykonuje wyłącznie zadania rutynowe, a przy tym przyjmuje pasywną postawę wobec wydarzeń zachodzących wokół nich albo za wszelką cenę dąży do zaspokojenia oczekiwań swoich przełożonych.

Kształtowanie pożądanych umiejętności u wszystkich swoich pracowników wymagać będzie od Ciebie bardzo istotnego zaangażowania i inwestycji. Nie wystarczy skupić się wyłącznie na kompetencjach technicznych (skądinąd stosunkowo łatwych do nauczenia). Trzeba pracować nad postawami, umiejętnościami komunikacyjnymi, motywacją i chęcią podejmowania produktywnych działań. Niektórzy liderzy stawiają na rozwiązania masowe i wysyłają wszystkich swoich pracowników na krótkie i intensywne kursy motywacyjne. Tego rodzaju kursy rzadko kształtują jednak w ludziach rzeczywiste umiejętności, a jedynie chwilowo podnoszą poziom ich motywacji — po tym wszystkim pozostaje jedynie przyklejony do twarzy sztuczny uśmiech. Takie

działania trzeba powtarzać za każdym razem, gdy firma potrzebuje zastrzyku entuzjazmu, by z powodzeniem wprowadzać kolejne zmiany.

Rozwiązaniem tego problemu jest dokonanie wyboru odpowiedniej liczby mistrzów i wysłanie ich na renomowany program szkoleniowy, podczas którego rozwijać będą najwyższej klasy zdolności komunikacyjne i umiejętności myślenia. Zmiana w ich postawie będzie na tyle znacząca, że nie pozostanie bez wpływu na pozostałych członków organizacji. Polega ona przede wszystkim na podniesieniu poziomu pewności siebie, wzroście poziomu motywacji, obniżeniu poziomu stresu oraz nasileniu chęci kwestionowania tego, co inni ślepo akceptują. Mistrzowie po szkoleniu komunikują się z większą elegancją, co jest szczególnie dobrze widoczne podczas prezentacji wewnętrznych oraz prezentacji przygotowywanych dla klientów. W takich sytuacjach ich oddziaływanie ma szczególnie istotny wpływ.

Możesz nazywać ich mistrzami, propagatorami zmian, wzorami do naśladowania lub liderami — ważne jest to, że elastyczna i zawsze gotowa do wprowadzania zmian firma potrzebuje sporej liczby ludzi posiadających odpowiednie umiejętności myślenia, kwestionowania, komunikacji i motywacji, zdolnych angażować innych do wyteżonej pracy. (...)

Artykuł pochodzi ze strony internetowej firmy Davida Moldena <http://www.quadrant1.com>