

Aktivity společnosti SANEK jsou rozděleny do dvou pilířů: prvním je vzdělávání a rozvoj (Training & Development) a druhým firemní poradenství (Management Consulting). V letošních bulletiněch s vámi budeme sdílet naše zkušenosti právě z druhého pilíře. A byli bychom špatní konzultanti, kdybychom na závěr nedoplňli krátké praktické doporučení.

téma

Nečekejme!



Čekání. Slovo, které v současné době není populární. Doba je rychlá, vše chceme pokud možno hned. Přesto se při své práci velmi často setkávám s tím, že lidé čekají. Někdy se mi zdá, že nutnou součástí pracovního života je „pořádně si počkat“.

Napadlo mě, že sestavím seznam nejfrekventovanějších příčin čekání. Tady je:

- čekáme na změnu situace / podmínek / legislativy (kde je jistota, že k lepšímu?);
- čekáme, až se situace uklidní (praktický opak předchozího, až bude klid, hned to bude jiné);
- čekáme na podklady, výsledky, studie, data (která, jako na potvoru, zpracovává někdo jiný);
- čekáme na vývoj trhu (hmmm, teď se trh zřejmě nevyvíjí);
- čekáme na nejlepší lidi (ale nějak nepřicházejí...);
- čekáme, až budeme mít hotový systém (existuje hotový systém?);
- čekáme na šéfa (no, ano, nenahraditelný šéf);
- čekáme na přestěhování (jo jinde, to bude!);
- čekáme, až bude vhodná příležitost (a jsme na pozoru, jestli už nejde);
- čekáme na Godota.

Také jsem si všiml, že pro každé pořádné čekání existuje velmi propracovaný systém argumentů, proč je to nutné - třeba v podobě odkazů na jiné systémy, procesy, postupy, lidi - a tedy na další čekání.

S pojmem „čekám“, se často pojí úsloví „nemohu“, „musí někdo jiný“ anebo „musíte si počkat“. Tedy slova s pasivním nádechem, naznačující, že jsme obětí něčeho nebo někoho jiného, většího, v pozadí.

Určitě je dost objektivních důvodů k čekání - potřeba nadhledu, prevence zbrklosti a podobně. Přesto si troufám říci, že více než polovina důvodů k čekání leží na straně čekajícího. A velmi silným důvodem je neschopnost či neochota převzít odpovědnost.

Výsledkem je spousta šikovných - nicméně pasivních - lidí, stýskajících si, či nadávajících na okolí, a honících pověstného bycha: „Kdybych já ...“

SANEK
human capital

2 pilíře naší práce



Training & Development | Management Consulting

A pak se najde někdo, kdo nepočká a něco udělá. A ono to velmi pravděpodobně vyjde. Pak se nejspíš dočká obvyklých komentářů „No, tobě se to dělá ...“, „To bych taky ...“, ale jednu věc mu nikdo nevezme: Je aktivní. Řídí si svoje záležitosti i svůj život sám. Nedělá to někdo jiný (velký bratr ☺ ...). Je svobodný, inspirativní a vůdčí. A to se cení jak při práci, tak v soukromí.

Tak tedy: chceme si svůj život řídit sami? Nečekejme!

Autor článku, Petr Konečný, ředitel společnosti SANEK.

aktuálně s námi



Se společností **ADLER** (www.adler.info) dlouhodobě spolupracujeme v oblasti konzultačních služeb. V současné chvíli realizujeme opatření, směřující ke zvýšení výkonnosti firmy jako celku i jejích dílčích složek. Druhou oblastí je optimalizace HR procesů.



Ve společnosti **Moravské naftové doly** (www.mnd.cz) začínáme s osmnáctiměsíčním programem Akademie mistrů.



Pro mistry společnosti **Rexam** (www.rexam.com) jsme odstartovali dlouhodobý rozvojový program, zaměřený na upevnění komunikačních dovedností, schopnosti motivovat, hodnotit a řešit obtížné situace.



Se společností **BAST** (www.bast.cz) jsme otevřeli program pro mistry, jehož cílem je posílit jejich autoritu a kompetence v oblasti vedení lidí.



Osobnostní předpoklady pro vedení týmu posílujeme u talentů společnosti **Synek** (www.synek.cz).



Pro obchodníky a disponenty společnosti **EC Logistics** (www.ec-logistics.cz) jsme realizovali workshop obchodních dovedností.

Chcete upevnit pozici vašich mistrů a posílit jejich dovednosti?
Inspiraci naleznete zde: **Mistr: Odborník a manažer v jednom.**

Číslo čísla: 1,19 – průměrné hodnocení našich lektorů