

## Vážení přátelé,

rok 2020 se všemi událostmi a zvraty končí. Management firem se připravuje na rok následující. Jako obvykle se plánují budgety, obraty, počty pracovníků, zisky. Pod povrchem však dřímá jedna neznámá: kondice managementu, se kterou do roku 2021 vstupuje. Na téma se ptáme projektové manažerky **KATEŘINY MELUZINOVÉ**, která je zejména se středním managementem v denním kontaktu.



téma

# KONDICE MANAGEMENTU V ROCE 2021

## Krátké ohlédnutí za rokem 2020

V uplynulém roce jsme si prošli, tak jako řada z vás, těžkými chvílemi. Rádi bychom se teď ale ohlédlí za tím, co se nám povedlo.

<b>05 / 2020</b>	Kompletně jsme zaktualizovali portfolio našich služeb.
<b>07 / 2020</b>	Otevřeli jsme naši novou kancelář v Brně na Moravském náměstí.
<b>08 / 2020</b>	Posílili jsme náš tým o novou kolegyni, Karolínu Hanušovou, která nastoupila na pozici odborné asistentky.
<b>09 / 2020</b>	Získali jsme certifikaci ISO 9001:2016.
<b>11 / 2020</b>	Přibyla k nám do týmu další nová kolegyně, Tereza Skřivanová, také na pozici odborné asistentky.

### Jak ze svého pohledu vidíš kondici manažerů a manažerek?

Současná situace se nutně odráží na psychice všech, a manažerů zvláště. Jsou vyčerpaní, valí se na ně problémy ze všech stran, a to ještě víc, než dříve. Troufám si tvrdit, že už kolikrát neví, kudy kam. Spousta věcí se nyní odsovává na dobu „až budeme vědět, jak se věci mají“. Současná doba více než jindy přináší jednu změnu za druhou. Objevují se stále nová pravidla, mění se zažitá postupy. A s tím vším se musí manažer vypořádat. Musí být schopen změny nejen sám přijmout, ale především je účinně komunikovat dál.

Obávám se, že si management do příštího roku odnese hluboké vyčerpání a frustraci. Věřím, že řada manažerů se již vnitřně vyrovnala s tím, že doba, jak jsme ji znali před koronavirem, se už nevrátí. Ale jsou i tací, kteří stále věří, že nastane zlom, který vše zvrátí zpět do starých zažitých kolejí. Sama stojím někde na pomezí. Přála bych si, aby se po všech restrikcích vše vrátilo do „normálu“, ale uvědomuji si, že je to v tuto chvíli již chiméra a že „normál“ je už někde úplně jinde.

Myslím, že – pokud se nezmění přístup vedení společností – hrozí reálné riziko, že se velká část manažerů dostane do situace naprostého vyčerpání. Pak budou do práce chodit jen přežívající a jejich nadšení zmizí. S přemírou práce navíc souvisí i skutečnost, že je čím dál těžší se od práce odpoutat. V mnohých případech se nám totiž domov stal prací.

### Ovšem změnu by měl realizovat někdo v dobré kondici, nadšený pro nové věci. Myslíš, že si naše firmy budou masově najímat změnové manažery?

Pravděpodobně jen ty „osvícené“. Nevnímám změnové řízení jako svébytný koncept zažitý v České republice.

Vybavuje se mi přísloví Indiánů z kmenů Dakotů, kteří říkají: „Když zjistíš, že jedeš na mrtvém koni, sesedni.“ Nicméně u nás řada firem k bodu sesednutí dospěje, až po dlouhé řadě pokusů, kdy například zkouší vyměnit jezdce mrtvého koně, přetřít koně na jinou barvu nebo koně oživit. To valný smysl nemá a poukazuje to na to, jak zatvrzele se držíme zažitých postupů, i když už nejsou funkční.

V současné chvíli jsou ve většině případů změnou pověřeni běžní linioví manažeři – a to ještě navíc k jejich původní práci. Což je jednak chyba a ve výsledku škoda, protože se věci často řeší až v okamžiku krize.

Takže si firmy spíše najmou až krizového manažera.

### Je doba automatizace, kybernetizace, robotizace a také digitalizace. Jak vnímáš technologie v současné situaci?

Řekla bych, že nám umožnily fungovat. Je to v současné chvíli taková berlička. Běh to sice nenahradí, ale můžeme díky nim chodit. Lidé v produktivním věku se s novinkami učí pracovat a začleňovat je do každodenního života.

Ovšem pro mladší generaci nic z toho vlastně novinkou není. Na trvalé změny a výsledky si ale ještě musíme počkat.

Pro manažery je to nesmírně složitá doba. Jak jsem již uvedla, existuje riziko, že se manažeři začnou zamýšlet nad tím, jestli jim všechno ten stres, přetížení a neustálé hašení problémů skutečně stojí za to. Po takových úvahách často přichází rezignace. To pověstné „hození věcí za hlavu“. Je škoda, kvůli tomuhle přijít o dobré manažery.

### Co bys poradila, aby k tomu nedocházelo?

Především je důležité, aby lidé udržovali a rozvíjeli sociální kontakt...

### No tak na to snad máme technologie – chytré telefony, sociální sítě ...

Nemyslím si. Sociální kontakt je v první řadě setkávání se s lidmi a sdílení názorů a emocí. Rozhodně to není o mailech, SMS nebo chatu. Je to o navázání nějaké blízkosti a porozumění druhé straně, o empatii. O rozhořčení nad zapomětelným kolegou nebo o nadšení, že smluvný úkol naopak skutečně udělal.

Ještě k sociálním sítím. Dle mého, život na sítích vztahy spíše zhoršuje a činí je jaksi nereálné. Ať už se podíváte na LinkedIn, Facebook, Instagram nebo jiné, v drtivé většině vás obklopuje pozitivismus. Člověk se snaží schovávat realitu za bezchybnou prezentaci v digitálním světě. Ale pak Vám ti stejní lidé v práci při kafi řeknou, jak to všechno reálně je – že toho spousta, slušně řečeno, stojí za nic.

### Paradoxem je, že manažeři hrají při řešení nových situací, problémů,

### krizí a změn klíčovou roli, přitom ale jejich kondice rapidně klesá. Jaké je dle Tvého řešení?

Pro vedení firem je primárním krokem opravdový zájem o manažery – včetně aktivní péče o jejich duševní zdraví. Dále firmám doporučuji, aby manažerům zajistily dostatečný sociální kontakt a hlavně čas na něj.

Ze strany manažerů se až příliš často setkávám s neschopností upozornit na své přetížení, požádat o podporu a pomoc, stejně jako s neschopností odmítnout z důvodu vyčerpání. Musí se umět ozvat sami a nečekat, že si stejně přetížené vedení všimne, že něco není v pořádku.



## MANAŽERSKÁ 112

Měnící se svět přináší manažerům nezáviděníhodný jev: obvykle bývají ke své běžné práci pověřeni řešením množství menších projektů, které pro ně představují další zátěž. Klíčoví manažeři jsou pak přetížení, v časové tísně a často nevědí, jak tuto situaci řešit.

Manažerská 112 je on-line „sparring partner“ pro manažery, který pomáhá uniknout ze začarovaného kruhu tlaku úkolů a jejich odsování, soustředit se na to důležité a nutné. A postupnými kroky dosáhnout cíle. Tak je zajištěno úspěšné dokončení důležitých úkolů, jejich plynulost a soulad s běžným provozem.

### NAŠI AKTUÁLNÍ KLIENTI



### CHCETE SE O NAŠICH SLUŽBÁCH DOZVĚDĚT VÍC?

#### Volejte nebo pište:

Katka Meluzinová  
 +420 775 152 988

katerina.meluzinova@sanek.cz