

Vyzbrojení lidí k dokonalosti

John C. Maxwell

Nic se nedá srovnat s nadšením z pozorování lidí, kteří rostou ve své efektivnosti a vědomí toho, že já v tom hraji také nějakou malou roli. Zde jsou tři věci, které jsem se naučil o výchově lidí k tomu, aby ve své práci dosáhli dokonalosti.

1) Najdi a udrž si ty nejlepší lidi.

To je nejdůležitější úkol vedoucího. Proč? Už teď určitě víš o třech důvodech. Za prvé, všechno roste a selhává na vůdcovství. Za druhé, ti, kteří jsou ti nejbližší, určují úroveň tvého osobního úspěchu a úspěchu celé tvé organizace. A za třetí, růstový potenciál organizace je dobrý pouze natolik, nakolik je dobrý potenciál personálu.

Všichni víme, že dobří lidé se hledají špatně. Neustále po nich pátrej a přijímej je bez ohledu na jejich začátky. Vždy ve svém týmu můžeš najít místo pro dalšího vítěze, protože zaplatí za sebe a ještě více. U každého potenciálního člověka se ptej na dvě otázky: “*Může?*” – to ukazuje na schopnost; “*Bude ochoten?*” – to říká něco o postoji. Kdybych měl dát něčemu přednost, byl by to postoj. Člověk se správným postojem, který postrádá dovednost, může být vyškolen. Ale člověk se všemi schopnostmi na světě a nesprávným postojem tě nikdy nedovede tam, kam chceš jít.

Jinak řečeno, odstranění špatných pracovníků je stejně důležité, jako si vybrat úžasné pracovníky. Proč? Řetěz je silný jenom natolik, nakolik je silný jeho nejslabší článek. Špatní pracovníci jsou neschopni zaplatit svou cenu, protože jsou na špatném místě.

Propustit lidi je jedním z nejtěžších úkolů vůdcovství. Je to nesnadná věc, ale je velmi dobrá pro tvou organizaci a zároveň i pro samotného člověka. Pomůže mu to uvědomit si, že tím, že byl uvolněn, má větší šanci najít místo, kde může být významným přínosem a v daném procesu se sám bude cítit lépe.

2) Ujasni, co je třeba udělat.

Výjimečnosti se dá dosáhnout jen s jasně danými požadavky a očekáváními. Jestliže chceš svému týmu pomoci k dosažení optimálního výkonu, uvědom si, že potřebují více tebe než seznam úkolů. Potřebují vědět jak pracovat a musí mít příležitost neustále zlepšovat svůj osobní výkon.

Vytvoř pracovní morálku, která by povzbuzovala ke zdokonalování. Se svým týmem vytyč dosažitelné cíle, a když jich dosáhnete, oslavte to. Neustále sdílej potřebu neustálé komunikace. Požaduj konstruktivní zpětnou vazbu. Poslední věc na světě, kterou by chtěl vedoucí od někoho slyšet po srážce vlaku, je věta: “Viděl jsem ho přijíždět.” Ujisti se, že každý má příležitost sdílet své vlastní názory a myšlenky ještě dříve, než vlak opustí stanici!

3) Nech je dělat to, co je potřeba.

Jestliže svému týmu dostatečně nedůvěřuješ a nenecháš ho pracovat, jedna ze dvou věcí nefunguje. Buď jsi porušil pravidlo číslo jedna a nevybral sis vítěze, nebo máš problém s kontrolou. Ať je to cokoliv, vážně tím omezuješ to, co by dotyčný člověk mohl udělat pro tebe, s tebou a v tobě.

Dej lidem pocit, že práce, kterou dělají, je jejich. Ujasni, kdo je za co zodpovědný. Nestav nikdy nikoho do pozice autority, aniž bys mu dal nějakou zodpovědnost. Ať je proces rozhodování co nejbližší práci. Rozděl autoritu, vyhni se dohlížení na nepatrné věci a soustřeď se na budoucnost.

Když umožníš lidem vložit jejich životy do věcí, které mají cenu, a vytvoříš v nich hodnotu, zmocníš je tím. Zmocnění lidé cítí svobodu v tvořivosti, v činění rozhodnutí a jednají bez čekání na svého vedoucího. Jestliže si vybereš vítěze a dáš jim tento dar, dosáhneš věcí, o kterých sis nikdy nemyslel, že jich je možno dosáhnout.

John C. Maxwell je zakladatelem INJOY GROUP, skupiny společností, které pomáhají rozvinout vůdcovský potenciál ve společnosti a v církvi. Přetištěno s povolením z internetového časopisu Leadership Wired (www.injoy.com).