

## Princip vůdcovství a řízení lidských zdrojů.



### Najrespektovanější manažerské osobnosti

| pětletí |      | Jméno              | Společnost         |
|---------|------|--------------------|--------------------|
| 2000    | 2004 |                    |                    |
| 1       | 1    | Bill Gates         | Microsoft          |
| 3       | 2    | Jack Welch         | General Electric   |
| 4       | 3    | Carlos Ghosn       | Nissan             |
| 2       | 4    | Warren Buffett     | Berkshire Hathaway |
| 6       | 6    | Michael Dell       | Dell               |
| 5       | 6    | Henry Coombs       | Ingenta            |
| 10      | 7    | Jeffrey Katzenberg | Universal Studios  |
| 9       | 8    | Cathy Freeman      | Hewlett-Packard    |
| 15      | 8    | Steve Jobs         | Apple              |
| 8       | 10   | Tyler Hill         | Genentech          |

2000-2004

## Kdo je vůdce/leader?

Nejjednodušeji vyjádřeno:

Vůdce je ten, kdo dokáže přimět jiné, aby ho následovali.

Taková osobnost může být samozřejmě dobrá nebo špatná.

## **Kdo je vůdce/leader?**

- n Vůdcem je ten, kdo formuje své lidi do týmu.
- n Svým příkladem zahajuje přeměnu skupiny jedinců v tým.
- n Je schopen inspirovat své lidi k přijetí a sdílení společné vize – k pohybu celku.
- n Vůdce si stanovuje pro sebe normy, které jsou nad schopnosti běžného člověka.
- n Je vzorem pro normy, které si stanovují lidé kolem něj.
- n Úkolem vůdce je získat od svých lidí to nejlepší, aby mohl získat to nejlepší pro ně.

## **Příprava následovníků:**

- n Ode dne, kdy přijme svoji roli, začne opravdový vůdce s přípravou svých lidí na pokračování bez jeho vedení.
- n Chápe, že se musí stát nahraditelným.
- n Vytváří synergii.
- n „Nedává lidem ryby, ale učí je ryby chytat.“
- n Vůdce svým vedením a příkladem a usměrňováním zajišťuje, že po jeho odchodu bude jeho organizace dále fungovat.

## **Pokud je v organizaci něco shnilého a nejde to ošetřit:**

- n Musí být vůdce schopen a ochoten přijmout bolestná rozhodnutí a odstranit zdroje nákazy.
- n Musí být rozhodný, aby se „nemoc nešířila“.

## **Velcí vůdci nikdy:**

- n Nebrzdí osobní vývoj svých spolupracovníků, a
- n Nevztahují na sebe chválu, která patří týmu nebo jeho některému členu.

## Manažeři by měli

- n Vést příkladem;
- n Vyhýbat se autokratickým přístupům;
- n Učit a posilovat lidi pod sebou, pečovat o to, aby je jejich práce bavila!

## Mezi důležité kvality vůdce patří:

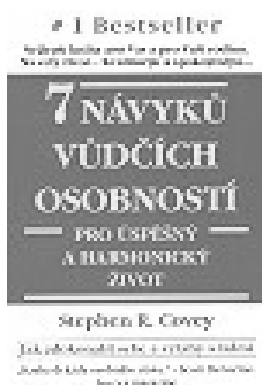
- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>n Vize,</li><li>n Disciplína, odhodlání, vytrvalost,</li><li>n Pochopení pro lidi,</li><li>n Péče, respekt a opravdová starostlivost o dobro a prosperitu svého týmu,</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>n Touha po jednotě,</li><li>n Loajálnost a sebeobětavost,</li><li>n Trpělivost a neústupnost,</li><li>n Vzdělává se a rozšiřuje své schopnosti,</li><li>n Odvaha.</li></ul> |
|---|---|

## **Pět konstant generála Sun´Cu**

1. Morální zákon – společný duch.
2. Nebe – faktory vnějšího prostředí.
3. Vzduch – terén na němž bojujeme.
4. Vůdce – je strategickou špicí každé organizace.
5. Metodika a disciplína.

## **Šest klíčových zodpovědností**

1. Výběr lidí
2. Uvedení
3. Vybavení
4. Vzdělávání a školení
5. Povzbuzování
6. Motivování



## 7 návyků vysoce efektivních lidí

1. Návyk: Buďte proaktivní
2. Návyk: Začínajte s myšlenkou na konec
3. Návyk: Dejte přednost důležitým věcem
4. Návyk: Myslete způsobem výhra/výhra
5. Návyk: Nejdříve se snažte pochopit potom být pochopeni
6. Návyk: Vytvářejte synergii
7. Návyk: Ostření pily

# ETIKA CHARAKTERU A ETIKA OSOBNOSTI

## ETIKA CHARAKTERU

- n Bezúhonnost
- n Pokora
- n Věrnost
- n Umírněnost
- n Odvaha
- n Spravedlnost
- n Trpělivost
- n Píle
- n Skromnost

## ETIKA OSOBNOSTI

1. Techniky  
mezilidských vztahů
  2. Pozitivní mentální  
postoj
- Kromě platných pravidel  
obsahuje i falešná  
pravidla – metody  
předstírání zájmu nebo  
zastašování a podobně.

# PRIMÁRNÍ A SEKUNDÁRNÍ VELIKOST

## Pozitivní prvky etiky osobnosti:

- w Růst osobnosti
- w Výcvik komunikativních  
dovedností
- w Pozitivní myšlení ...  
Jsou to však  
sekundární rysy

To jací jsme o nás  
vypovídá mnohem  
výmluvněji, než to, co  
říkáme nebo děláme.

Některým lidem absolutně  
věříme protože známe  
jejich charakter.

Sekundární techniky nemají trvalou hodnotu v  
dlouhodobých vztazích.

## Vůdčovství založené na principech

Stephen Covey definoval klíčové principy fungování organizace na jednotlivých úrovních - od osobní až po celofiremní:

- w **Osobní úroveň** - důvěryhodnost: základem dlouhodobého úspěchu fungování je budování autentické osobní důvěryhodnosti
- w **Mezilidská úroveň** - důvěra: na základě osobní důvěryhodnosti lze začít budovat interpersonální vztahy založené na důvěře

## Vůdčovství založené na principech

w **Manažerská úroveň** - zmocňování: na základě vztahů založených na důvěře lze začít používat princip zmocňování (empowerment)

w **Organizační úroveň** - soulad: základním principem na této úrovni je jednotné směřování celé organizace za společným cílem





## **CHARAKTERISTIKY LÍDRŮ ZAMĚŘENÝCH NA PRINCIPY**

- W NEUSTÁLE SE UČÍ**
- W JSOU ORIENTOVANÍ NA SLUŽBU**
- W ŠÍŘÍ POZITIVNÍ ENERGII**
- W VĚŘÍ V DRUHÉ**
- W ŽIJÍ SVÉ ŽIVOTY USMĚRNĚNĚ**
- W BEROU ŽIVOT JAKO DOBRODRUŽSTVÍ**
- W JSOU SYNERGISTY**
- W PRACUJÍ NA SOBĚ**