



Lidské zdroje pod lupou

Lídrem se člověk nerodí, lídrem se učí

V minulém článku jsme se věnovali různým modelům vedení lidí. Pročítala jsem si poznámky v naší firemní databázi, jaký druh lídra/manažera obdivují/vyhledávají naši uchazeči o zaměstnání. V odpovědích na pohovorech převládá typ, který lze přirovnat k tzv. osvícenému diktátorovi.

Co vlastně definuje dobrého lídra?

1 Leadership lze popsat jako akt využití svých dovedností a znalostí tak, aby lídr vedl ke společnému cíli ostatní kolegy. Aby osoby nebo skupinu přesvědčil o plnění svých příkazů ve stanoveném čase a kvalitě. Obecně převládá názor, že lídrem se člověk nerodí, lze se tomu naučit, pokud k tomu má vyvolený jedinec vhodné předpoklady.

Určitě máte kolem sebe řadu kolegů, kteří byli na stejné profesní linii jako vy a postupem času se vypracovali na manažery, a poté na lídry skupiny. Jak naši kandidáti



Foto: Shutterstock.com

na pohovorech uvádějí, nejtěžší bývá získat si respekt u kolegů, mezi kterými byl dotyčný vybrán. Přestat dělat stejné věci jako oni a začít úkoly správně delegovat. Pro řadu našich kandidátů je jednodušší nastoupit do nového týmu a tam začít vést, než si získat ten samý respekt u stávajícího týmu, ze kterého vzešli.

2 Dobrý lídr je někdo, kdo má jasné vize, mise a cíle a ví, jak jich dosáhnout. V případě, že na cestě za zvolenými cíli narazí na nečekané události (např. nedostatek lidí na trhu, povodně, špatné interpersonální vztahy, cenová politika apod.), je schopen najít vhodná inovativní řešení a úspěšně je aplikovat.

Nejednou jsme dostali poptávku po manažerovi, řediteli, šéfkuchaři, který nepracoval jen v etablované hotelové značce, kde postupoval dle manuálu a v případě finanční nestability byl dotován, ale měli jsme najít profil, který vedl náročný produkt (často v červených číslech) a dokázal ho vyvést z problémů. Samozřejmě k tomu korporátní zkušenost, kde se kandidát naučil tvoření standardů, návaznosti kompetencí a jejich dodržování, je velkým plusem.

3 Velký vůdce musí mít na paměti, že musí udržet kontrolu navzdory možné opozici, a vždy se přiklonit k takovému rozhodnutí, které je dobré pro většinu. Lídr vede ostatní k rozhodování a zároveň jim dodává pocit moci a šikovnosti.

S radostí sleduji, kolik je v současné době v hotelovém světě úspěšných lídrů, kteří se „poprali“ s opravdu nečekanými událostmi, které mohly zbrzdit a občas také zbrzdily jejich plánované kroky. Mapujeme v českých hotelových sítích skutečné vůdce, kteří inspirují své týmy a sdílí s nimi úspěšně své vize. I když některé české hotelové sítě nemají takový lesk, jako ty mezinárodní, i tak jsme postřehli velký zájem těch nejlepších manažerů na pracovním trhu zapojit se do budování nového vnímání českých značek.

Správný lídr by měl mít také schopnost diskutovat s majiteli hotelů a restaurací o rozvoji a expanzi značky. V případě, že na ní není správná doba, měl by mít dobré argumenty, aby se expanze odložila na čas, kdy je na ni společnost připravena. Vzhledem k velkému množství volných prostředků na trhu, které jsou do hotelů a restaurací investovány, mají majitelé touhu růst. Nejsou vždy z hotelové a restaurační branže, neznají reálná rizika v daném oboru. Opravdový lídr by měl být schopen je o skutečnostech informovat a jejich názor správně nasměrovat.

4 Správný lídr si uvědomuje důležitost svého týmu. Hlavní silou, která dělá změnu, není, ale výkonní členové týmu nebo celé společnosti. Odtud plyne nezbytnost pokory a respektu k celku, který si lídr potřebuje neustále uvědomovat. Svých kolegů si musí v první řadě vážit, protože je potřebuje stejně, jako oni potřebují jeho. Ve funkčních hotelech a restauracích je vybudována silná vzájemná závislost ve smyslu důvěry a podpory.

Jaký je rozdíl mezi manažerem a lídrem?

Úkolem manažera je hlavně plánovat, organizovat a koordinovat. Úkolem lídra je inspirovat a motivovat. Proslulý Warren Bennis ve své knize „Kdy se člověk stává vůdcem“ vyjmenoval seznam rozdílů:

- Manažer spravuje; vůdce inovuje.
- Manažer je kopie; vůdce je originální.
- Manažer udržuje; vůdce rozvíjí.
- Manažer se zaměřuje na systémy a struktury; vůdce se zaměřuje na lidi.
- Manažer se spoléhá na kontrolu; vůdce vyvolává důvěru.
- Manažerův výhled je krátkodobý; vůdčova perspektiva dlouhodobá.
- Manažer se ptá jak a kdy; vůdce se ptá co a proč.
- Manažer má svůj pohled vždy upřený na termíny splnění konkrétních úkolů; vůdce na obzor cesty.
- Manažer napodobuje; vůdce tvoří.
- Manažer akceptuje status quo; vůdce jej zpochybňuje.
- Manažer je klasický dobrý voják; vůdce je svébytná osobnost.
- Manažer dělá věci správně; vůdce dělá správné věci. ■

AUTORKOU TEXTU JE
Ing. Pavla Hodinková,
managing director
Agentura Dream Job s.r.o.
pavla@dream-job.cz
Tel.: +420 602 723 046

