

Konkurenceschopnost i ve slotě, sněhu a mrazu?

TC CLUB
Září 2019

Paradoxy učení se

Píše jeden z vás:

Najednou chceme od sebe i našeho okolí mnohem víc a ono se s tím v reálu složitě pracuje.

- Někdo si začal připadat jako „bílá vrána“ a už nechce dál bojovat,
- někdo zjistil že svoje okolí nezmění a že v něm už být nechce,
- někdo ví co chce, ale nemůže najít firmu alespoň s minimálním optimálním nastavením,
- jiný zjistil, že se nedokáže domluvit s okolím, i když by strašně chtěl,
- další zase objevil, že nezná ani sám sebe, tak jak se pak může vyznat ve druhých,
- a nakonec, světe div se, někdo už nechce být manažerem ...

(Kateřina Snětivá)

- "Naděje není to přesvědčení, že něco dobře dopadne, ale jistota, že má něco smysl - bez ohledu na to, jak to dopadne.,, (Václav Havel)

Témata od členů TC Clubu

- Z vnějšku přichází mnohem více podnětů (příležitostí) než kolik je naše organizace schopna prozkoumat/realizovat. (Tomáš Denk)
- Jak udržet kontrolovaný růst společnosti/jak poznat, že růst už není kontrolovaný ale živelný ... (Aleš Krieg)
- Má/může/musí být každý tým inovativní? (Ivo Kočí)
- Jak je přesvědčit, že změny a vývoj jsou součástí života? (Monika Händelová)
- Jak motivovat lidi 50+? (Katka Snětivá)
- Jak se vám daří s mladými lidmi v týmu? (Ivo Kočí)
- Interní komunikace - stavění (proč) a bourání (jak) zdí napříč jednotlivými odděleními (Petr Čech)

Taky vám jde hlava kolem?

- Taleb: Černé labutě se množí geometrickou řadou
- Pnutí mezi různými faktory, které ovlivňují vývoj prostředí i firem, se zvětšuje
- Jak dopadne Brexit? Nikdo neví...
- Obchodní válka USA s Čínou, nebo i s EÚ?
- Instituce ztrácejí důvěryhodnost
- Klimatická změna a co s ní?
- Nikdo neplánuje, realita nás dohání nebo snad i předhání...
- Co jsou příležitosti a co hrozby? Poznáte to?

Jak v takovém chaosu hledáte smysluplný směr?

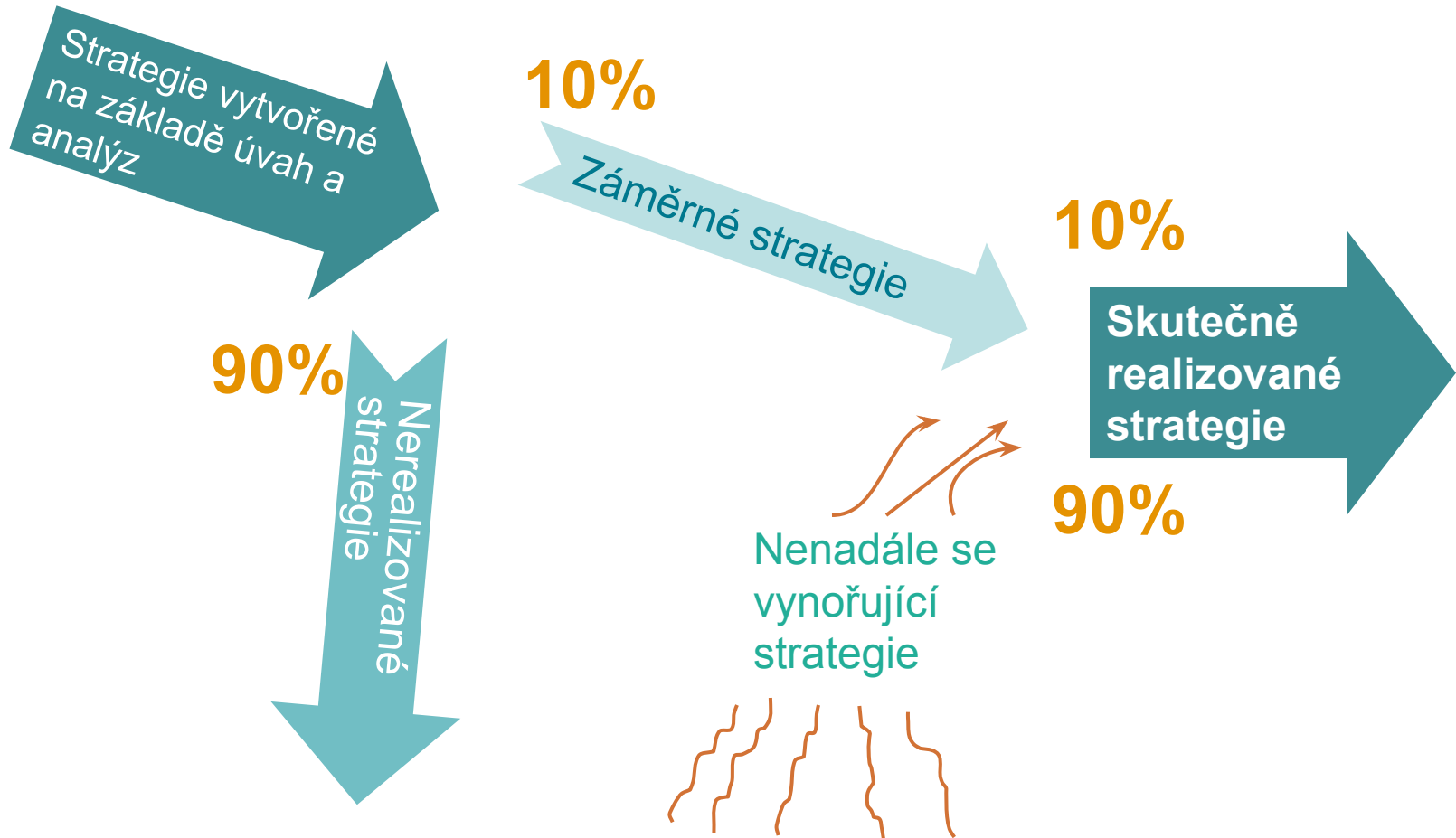
Organizace jako měňavka?

- V chaosu nezbývá nic jiného, než aby se celá organizace naučila plavat
- Co můžete udělat pro to, aby se lidé nedivili, když je strčíte do vody?
- Cílem mnoha kroků managementu bude patrně zvyšovat toleranci k nejistotě u sebe i u ostatních
- Nejméně asi pomůže stavění Potěmkinových vesnic

Strategický proces – zapojení lidí



Zamýšlené a realizované strategie



Strategie jako výchovný proces

- „Řekněte mi, co víte.“ ...
„Ted' mi řekněte, co nevíte“ ...
„A až ted' mi řekněte, co si myslíte“ (Colin Powell)
- Nepomohou nám ty strategie, které říkají, že budeme dělat totéž, co ted', jenom ve větším množství, rychleji a s menšími náklady (Charles Handy: The Age of Unreason)
- Skutečná strategie opírá konkurenceschopnost o novou přidanou hodnotu
- Jak dokážete přimět lidi, aby vymýšleli novoty?
- Výsledkem permanentního strategického procesu by měla být všeobecná agilita a pružnost jak lidí tak v systémů = kulturní nastavení řízené střely a učící se organizace
- Největší nepřítel: fachidiocie – takhle to být musí, to jinak nejde

Kultura – učení jako hodnota

- Jaký je rozdíl mezi vyjetými kolejiemi a hrobem?
- Všechny učící procesy mají potenciál zvyšovat toleranci k nejistotě. Proč?
- Učení tak může být zdrojem motivace pro mladé i staré
- Jenom „blbec“ má radost z toho, že dělá pořád dokola stejné věci stejným způsobem

Agilní organizační struktura

- Míchat lidi do týmů (mladí/staří, různé profese apod.) – multidisciplinární týmy
- Čím větší pnutí je v názorech v týmu, tím větší je prostor a motivace pro kreativitu.
- Sociální inteligence a interpersonální dovednosti jsou nezbytnou podmínkou pro potřebný vzájemný respekt

Skupinová práce

- Ve skupinách vyberte jednu organizaci, kde jsou čitelné signály, že se bude muset vydat na výrazně novou cestu
- Popište vnější důvody, proč je třeba strategické změny
- Které faktory uvnitř organizace těmto změnám budou bránit? (systémy i lidi)
- Jakými postupy budete hledat řešení?
- Jakými kroky zajistíte, aby se do budoucna celková agilita organizace zvýšila?
- Zformulujte, jaké budou nejdůležitější změny v kultuře organizace, resp. v psychologické smlouvě