



Gallup leadership kompetencie

1. Budujte vzťahy

Vytvorte spojenie s ostatnými, aby ste si vybudovali dôveru, zdieľali nápady a dokončili prácu.

Efektívne vedenie tímu začína dôverou a silnými vzťahmi. Lídri, ktorí vedia budovať vzťahy, dokážu:

- Vytvárať **prostredie psychologického bezpečia**, kde sa ľudia cítia vypočutí a podporení.
- Aktívne **počúvať a prejavovať empatiu**, aby rozumeli motiváciám a potrebám svojho tímu.
- **Prepojiť členov tímu** cez spoločné ciele, hodnoty a vzájomnú podporu.
- Zdieľať nielen úlohy a zodpovednosti, ale aj **nápady a inšpirácie**, čím podporujú kolaboratívne prostredie.

♦ *Príklad z praxe:*

Manažér v technologickej firme si uvedomil, že jeho tím je rozdelený na skupinky a chýba im súdržnosť. Zaviedol pravidelné neformálne stretnutia, kde sa kolegovia delili o úspechy aj výzvy. Výsledok? Zlepšenie spolupráce a rast dôvery.

2. Zrozumiteľne komunikujte

Zdieľajte Informácie pravidelne a stručne.

Silní lídri sú v komunikácii jasní, struční a pravidelní. To znamená:

- **Zdieľajú informácie včas a transparentne**, aby predišli nedorozumeniam.
- **Prispôbujú spôsob komunikácie** podľa publika – inak hovoria s top manažmentom, inak s operatívnym tímom.
- **Aktívne dávajú spätnú väzbu** a zároveň ju prijímajú.
- **Využívajú rôzne komunikačné kanály**, aby zabezpečili, že správa je pochopená všetkými zainteresovanými.

♦ *Príklad z praxe:*

Vedúci výroby mal problém, že zamestnanci nepochopili strategické zmeny. Začal používať jednoduchší jazyk a vizualizácie na poradách, čím eliminoval zmätok a zlepšil pochopenie smerovania firmy.

3. Vytvorte zodpovednosť

Identifikujte dôsledky činov a vezmite seba a ostatných na zodpovednosť za výkon.

Lídri sú tí, ktorí nastavujú štandardy a berú zodpovednosť za seba aj za svoj tím. To zahŕňa:

- **Jasné definovanie očakávaní a merateľných cieľov.**



- **Dôslednú kontrolu výkonu a napĺňania záväzkov** – nie ako mikromanažment, ale ako podpora.
- **Podporu individuálnej zodpovednosti** – každý v tíme vie, za čo je zodpovedný.
- **Spravodlivé riešenie problémov**, keď niečo nefunguje podľa plánu.

♦ *Príklad z praxe:*

Vedúci zmeny si všimol, že niektorí zamestnanci nechávali údržbu strojov na iných. Zaviedol **jasný systém rozdelenia zodpovedností**, kde bol každý pracovník podpísaný pri konkrétnych úlohách údržby. Výsledok? Menej výpadkov strojov a väčšia spoluzodpovednosť tímu.

4. Rozvíjajte ľudí

Pomôžte ostatným prostredníctvom silných stránok, očakávaní, povzbudzovania a koučovania.

Silní lídri vidia potenciál svojich ľudí a pomáhajú im rásť. To znamená:

- **Identifikovať silné stránky jednotlivcov** a pomôcť im ich využívať.
- **Podporovať rozvoj cez tréningy, koučing a mentoring.**
- **Poskytovať príležitosti na rast**, nielen vertikálny (povýšenie), ale aj horizontálny (nové skúsenosti).
- **Budovať kultúru učenia a inovácie.**

♦ *Príklad z praxe:*

HR riaditeľka zaviedla systém interného mentoringu, kde skúsení manažéri pomáhali novým talentom. Firma tak udržala viac šikovných ľudí a znížila fluktuáciu.

5. Inšpirujte ostatných

Povzbudzujte ostatných prostredníctvom positivity, vízie, sebadôvery, výzvy a uznania.

Inšpirujúci líder je ten, ktorý dokáže:

- **Prenášať pozitívnu energiu a nadšenie** na svoj tím.
- **Jasne komunikovať víziu** a ukázať, prečo na nej záleží.
- **Podporovať sebadôveru a motivovať cez uznanie a výzvy.**
- **Prejavovať autentickosť**, čo zvyšuje dôveru a rešpekt.

♦ *Príklad z praxe:*

Manažér výroby si uvedomil, že pracovníci často nevidia výsledok svojej práce. Začal organizovať **stretnutia so zákazníkmi**, ktorí ukazovali, ako výrobky pomáhajú v reálnom živote. Toto zvýšilo hrdosť zamestnancov na svoju prácu a znížilo počet chýb vo výrobe.



6. Vedte zmenu

Uvedomte si, že zmena je nevyhnutná, stanovte si ciele a vykonajte úpravy, ktoré sú v súlade s deklarovanou víziou.

Lídri sú tí, ktorí pripravujú organizáciu na budúcnosť. Efektívne vedenie zmeny znamená:

- **Predvídať a plánovať zmeny**, nie len na ne reaktívne reagovať.
- **Komunikovať, prečo je zmena potrebná** a ako ju zvládnuť.
- **Zapojiť tím do procesu zmeny**, aby ju prijal za svoju.
- **Byť konzistentný vo vedení zmeny**, aj keď čelíte odporu.


✦ *Príklad z praxe:*

Vedenie spoločnosti chystalo prechod na automatizovanú linku, čo vyvolalo odpor u zamestnancov. Namiesto nariadenia zhora zorganizovali **workshopy**, kde vysvetlili výhody zmien a ako nové technológie uľahčia prácu. Výsledok? Zamestnanci zmeny prijali bez odporu.

7. Myslite kriticky

Zhromažďujte a vyhodnocujte informácie, ktoré vedú k inteligentným rozhodnutiam.

Vo výrobe je dôležité rozhodovať na základe dát, nie domniek.

 **Dáta a fakty sú kľúčom k dobrým rozhodnutiam.** Kritické myslenie pomáha predchádzať unáhleným rozhodnutiam založeným na emóciách alebo domnienkach.

✦ *Príklad z praxe:*

Tím kvality si všimol zvýšený počet reklamácií. Namiesto hádania príčiny analyzovali dáta a zistili, že problém spočíva v **zle nastavených strojoch počas nočných zmien**. Po úprave procesu sa reklamácie znížili o 50 %.