

## PERSONÁLNE PROCESY

Larry Bossidy, Ram Charan, Riadenie realizačných procesov

### Vedúci pracovníci, ktorí konajú správne.

- Poznajte svojich ľudí a svoj podnik.
- Budujte čestné osobné vzťahy.
- Zapájajte sa do každodenného života firmy.
- Trvajte na realistickom prístupe, poznajte aj svoje slabé stránky.
- Vyjadrujte sa stručne, jasne a zrozumiteľne.
- Určujte jasné ciele a priority, majte max 3-4 ciele a 1-2 jasné priority.
- Dbajte na ich presadzovaní-kontrola, odmena.
- Odmeňujte tých, ktorí podávajú dobrý výkon.
- Podnecujte rozvoj schopností svojich ľudí koučovaním.
- Vychovávajte svojich nástupcov.
- Buďte emocionálne pevný, autentický, sebauvedomelý a skromný.

### Kultúra, ktorá odmeňuje výkonnosť.

- Zmena kultúry = zmena mechanizmov -> zmena konania - > zmena presvedčenia -> zmena noriem.
- Ľudia konajú podľa toho ako konajú ich nadriadení.
- Porušovanie noriem si vyžaduje verejné potrestanie.
- Úsudok, skúsenosti, znalosti a nasadenie vašich ľudí rozhoduje o úspechu firmy.
- **Základom úspechu firmy je mať správnych ľudí na správnych miestach. To je aj cieľom personálneho procesu.**
- Manažér by mu mal venovať **20% - 40% svojho času.**

### Systém na získavanie správnych ľudí na správne miesta.

- Aké úlohy ma čakajú a akí ľudia ich budú schopní úspešne realizovať?
- Klásť dôraz na morálnu bezúhonnosť, rastový potenciál, odhodlanie uspieť, dosiahnuté výsledky.

### Hodnotenie výkonu a rastového potenciálu zamestnancov.

- Aký dôsledný je zamestnanec pri realizácii projektov a plnení úloh?
- Evidovať osobné dohodnutie cieľov.
- Odmeňovať výkonnosť, úsilie a výsledky.
- Poskytovať objektívnu a otvorenú spätnú väzbu.

### Vyhľadávanie a rozvoj vodcovského potenciálu.

- Koho treba povýšiť/odmeniť, komu treba pomôcť, kto na svoju prácu nestačí?
- Koučovaním, osobným príkladom a vhodne kladenými otázkami budujeme pracovné návyky, postoje a vodcovské schopnosti.