

## PERSONÁLNE PROCESY

William C. Taylor, Polly LaBarre, Ako pracujú maverici

### Firma

- Kvalita výkonu spoločnosti nemôže prevýšiť kvalitu tých, ktorí tento výkon podávajú.
- Typické pre maverikov je to, že sú rovnako kreatívne a dôsledné v prístupe k ľuďom, ako sú vo vzťahu k ostatným oblastiam podnikania.
- Ak si firmy konkurujú silou svojich nápadov, potom musíte veriť, že si konkurujú aj inteligenciou svojich ľudí.
- Nemôžete mať šťastných a spokojných zákazníkov, ak je vaša organizácia plná nešťastných a nespokojných ľudí.

### Nábor

- Dnes sa vedie boj o ľudí.
- Trik je v umení presvedčiť pasívnych hľadačov práce, ľudí, ktorí nebudú pre vás pracovať, pokiaľ tvrdo nezpracujete na tom, aby ste ich presvedčili, že sa majú k vám pridať.
- Ak naplníte firmu ľuďmi, ktorí aktívne hľadajú prácu, prilákate nespokojencov s priemerným výkonom.
- Inzeráty, ak sú, sú netradičné, zdôrazňujú viac charakter, ako posudky. Pozornosť obracajú na to, ako spoločnosť funguje, nie na popis FM.

### Biznis

- Aj tí najužšie špecializovaní odborníci pracujú najlepšie vtedy, keď dobre chápu, ako funguje celkový biznis a čo rozhoduje o tom, čo na trhu vyhráva alebo prehráva.
- Nesiete zodpovednosť za rozvoj svojich postrehov a za to, aby ste presvedčili svojich rovesníkov, zamestnancov a manažment, aby sa pustili vašou cestou.
- Nečakajte kým vám niekto povie, čo máte robiť.
- Snažte sa pochopiť ich biznis a potom povedzte, čo urobíte, aby ste im pomohli zvíťaziť.

### Talenty

- Medzi postavením organizácie na trhu talentov a jej úspechom na trhu produktov existuje neotrasiteľný vzťah.
- Lídri, odhodlaní pozdvihnúť ľudský faktor v biznise chápu, že skutočná práca začína vtedy, keď do dverí vstúpia talentovaní ľudia.
- Otázka talentov má pre budúcnosť strategický a kritický význam.
- Vo všetkom rozhodujú talenty a vytrvalosť.
- Talenty sú mobilné. Prichádzajú tam, kde dostanú priestor k vlastnému rastu.
- Najtalentovanejší zamestnanci zvyčajne chcú robiť prácu, ktorá sa im páči, s ľuďmi, ktorých majú radi, na projektoch, ktoré ich naplňajú.

### Hviezdy

- Hviezdni zamestnanci vyžadujú hviezdne zaobchádzanie, ktoré odráža vysoké očakávania, ktoré výnimoční ľudia vnášajú do svojej práce.
- Najlepší neznamená najšikovnejší technicky, ale znamená to byť vynikajúcim spoluhráčom.
- Treba však udržiavať rovnováhu medzi hviezdami a systémom.

### Znalosti

- Konkurenčný náskok a dlhodobosť firmy závisí hlavne na sebvzdelávaní, na vytváraní, zdieľaní a kapitalizácii znalostí.
- Kľúčovou schopnosťou je premena informácií na znalosti a ich zmena na konkurenčné výhody.
- Učenie sa, zdieľanie znalostí a skúsenosti, kreativita a vytrvalosť, radosť z práce a nadšenie pre zmenu - to všetko stojí a padá na ľuďoch, na dôvere a spolupráci medzi nimi.
- Moc sa presúva od vlastníkov finančného kapitálu k vlastníkom intelektuálneho kapitálu.

### Charakter

- Charakter je práve tak dôležitý ako vzdelanie a zoznam zásluh v životopise.
- Akým ste človekom je rovnako dôležité, ako to, čo momentálne viete.

#### Hodnoty

- Víťaziace firmy dodržiajú normy správania a názory na to, čo je správne a čo nie.
- Hodnoty najviac motivujú zamestnancov.

#### Motivácia

- Najlepší lídri chápu, že najlepších zamestnancov primárne nemotivujú peniaze.
- Skvelí ľudia sa chcú cítiť ako vplyvní hráči a chcú pracovať na vzrušujúcich projektoch.
- Chcú, aby ich obklopovali a stimulovali iní významní ľudia, chcú mať pocit, že sú súčasťou niečoho významnejšieho ako sú oni sami.