

SPÄTNÁ VÄZBA - ZÁKLAD PREŽITIA



Spätná väzba poskytuje systému životne dôležité informácie, preto sa vyjadrovanie a prijímanie spätnej väzby pokladá za jednu zo základných interpersonalných znalostí manažéra.

- Je o informácii, ktorú dostáva manažér, aby sa dozvedel, ako pôsobí na svoje okolie, a aby vedel, akú korekciu by mal u seba samotného urobiť.
- Až potom môže vyladiť systém, za ktorý odpovedá, na vyšší výkon.
- Informácie od celého okruhu ľudí, s ktorými manažér spolupracuje, je to najcennejšie, čo mu môžu dať.
- Je to dôležité preto, aby firmy boli riadené tak, aby obstáli v meniacich sa podmienkach.
- Veľké zmeny v podnikateľskom prostredí vyžadujú od manažérov neustály rast.
- Stále väčší dôraz sa kladie na schopnosť manažérov byť lídrami, výrazne sa dostáva do popredia zákazník a jeho potreby.
- Od lídrov sa očakáva, že povedú ľudí k vyššej schopnosti pridať hodnotu pre zákazníka.

Spätná väzba je dôležitým predpokladom rozvoja manažéra a rozvoj je základom efektivity.

FOLKMANOVE PRINCÍPY SPÄTNEJ VÄZBY



- Tým, že žiadate ostatných o spätnú väzbu, zvyšuje sa ich očakávanie vo vzťahu k vám, že sa zmeníte.
- Je dôležité, čo sa po odovzdaní spätnej väzby s manažérom stane.
- Ak sa po prijatí spätnej väzby nezmeníte, budete vnímaní negatívnejšie, ako pred spätnou väzbou.
- Nezmeníte nič, o čom nie ste presvedčení, že je to treba zmeniť.
- Namiesto prijatia kritiky máme sklon odmietať nielen kritickú spätnú väzbu, ale i toho, kto nám ju poskytuje.
- Najefektívnejším spôsobom, ako spracovať spätnú väzbu, je prijať ju ako úplne reálnu a pravdivú.
- Mali by sme nájsť zdravú mieru prijatia spätnej väzby: ani ju striktné neodmietať, ani nezveličovať a nedramatizovať.
- Proces zmeny začína v okamžiku prijatia spätnej väzby.

PO PRIJATÍ SPÄTNEJ VÄZBY

- Vyhľadávanie ďalšej spätnej väzby (64%).
- Spolupráca s externým alebo interným koučom (51%).
- Precvičovanie a zdokonaľovanie v konkrétnej technike (43%).
- Štúdium literatúry a účasť na tréningoch (36%).

ROZVOJ MANAŽÉRA



- Spätná väzba je nástroj, ktorý pomáha organizáciám rásť, pretože nastavuje zrkadlo, ako ich manažéri fungujú.
- Je to nástroj rozvoja ľudských zdrojov.
- Cieľom spätnej väzby je rozvoj manažérov, nie hodnotenie výkonu.
- Prijímanie spätnej väzby rozlišuje manažérov na podpriemerných a nadpriemerných, ktorí aktívne vyžadujú spätnú väzbu.
- Budovať takú firemnú kultúru, ktorá povzbudzuje poskytovanie a prijímanie spätnej väzby a jej pozitívne vnímanie, je vecou manažmentu.
- Najcennejším výsledkom celého projektu je následný rozvoj manažéra.
- Nestačí len vedieť a môcť, ale treba aj chcieť sa zmeniť.
- Spätná väzba je dôležitým predpokladom rozvoja manažéra a rozvoj je základom efektivity.
- Spätná väzba má za cieľ korigovať správanie jednotlivcov tak, aby následne došlo i k zmene fungovania celého systému.
- Ťažisko je teda v zdokonaľovaní celku cez rozvoj jednotlivcov.

ROZVOJ MANAŽMENTU



- Rozvoj manažmentu sa postupne stáva neoddeliteľnou súčasťou života našich firiem.
- Európske firmy vynakladajú 2% až 4% z celkových mzdových nákladov na výcvikové programy.
- Manažéri si zvykli definovať rozvoj ako tréning a školenie, pričom nevidia iné možnosti svojho vlastného rozvoja a rozvoja ostatných kolegov.
- Málo využívajú sebazvedelávanie, on.the.job tréning, koučing, e-learning ...
- Málokedy vnímajú seba ako kouča, alebo osobu, ktorá je zodpovedná za rozvoj podriadených a sú presvedčení, že za rozvoj pracovníkov zodpovedá oddelenie ľudských zdrojov.

Ľudia vo firmách začínajú byť vnímaní ako zdroj konkurenčnej výhody.

Firmy dnes sťažnia stále viac tým, čo majú ich zamestnanci v hlave. Znamená to výrazný posun v pohľade na ich rozvoj.

