



Cesta nahoru XLIII. - Máte na to, být dobrým šéfem? 3. díl

[Minulý týden](#) jsme se věnovali tomu, jak je významné poznat sám sebe. A také zapomenout na své pohodlí, učit se novým dovednostem, vědomě přijímat zodpovědnost a podávat vyšší výkon, než se od vás běžně očekává.

To vše má dopad na proces utváření kvalitní vůdčí osobnosti. Rád bych zdůraznil slovo proces, tedy neustálý vývoj. Vůdcovství není nějaký pevný bod, k němuž se v určitý moment dobereme. Pro lidi odhodlané dosahovat vynikajících výsledků je to neustálá cesta vzdělávání se a nabývání zkušeností, překonávání sama sebe a spolupráce s druhými.

Tento týden se podíváme na to, jak pokročit na další úroveň a stát se zralou vůdčí osobností. Jaké jsou hlavní rysy zralého vůdcovství? Existuje nějaká zkouška z dospělosti? Jakou roli hrají ostatní v procesu utváření ostřílené vůdčí osobnosti? Obrátme se s těmito otázkami opět na naši skupinu odborníků. (Jejich stručné životopisy najdete ve sloupku XLI - [zde](#)).

Se svým charakteristickým nadhledem vyvolávajícím vzpomínku na prvotřídní světové vůdce Winstona Churchilla a Václava Havla začíná ministr zahraničí Karel Schwarzenberg naši debatu touto perlou: "Musíte mít odvahu být nepopulární a mít čestnou povahu." Proč?

Jeden dobrý důvod je nasnadě: nemůžete se stát dobrým šéfem, pokud vás lidé nebudou chtít následovat. A ti jdou za tím, komu důvěřují, koho respektují. "Zralé vůdčí osobnosti si uvědomují, že musí usilovat o ty nejlepší lidi a musí vytvořit prostředí, které je přitahuje a udrží," říká Ron Gerevas. "Klíčovým prvkem takového prostředí je budování pověsti založené na každodenní práci, na věrohodnosti a čestnosti." Mnohé vůdčí osobnosti, s nimiž jsem za léta své praxe pracoval, mluvili shodně o jedné věci, jež byla pro jejich rozvoj velmi důležitá. Mluvili o neúspěchu. Ano, i nezdár je velmi důležitou součástí úspěchu.

Doktor G. Dale Meyer k tomu podotýká: "Někteří lidé říkají, že stát se úspěšným podnikatelem vyžaduje aspoň jednou zkrachovat." Pokud jste nezažili pád a sami jím úspěšně neprošli, pak se může stát, že v případě nastalé krize v pozdější fázi vaší kariéry se nečekaně složíte.

Ron Gerevas uvádí další důvod: "Z chyb se můžete poučit právě proto, že tolik bolí. Uchvátí vaši pozornost a inteligentního člověka přinutí, aby se sám sebe zeptal: "Co se to stalo?" Pak snad opraví své jednání. Také nám připomínají naši lidskost. Některé vůdčí osobnosti se samy sebou nechávají natolik unést, že si potřebují připomenout své lidství. Dobrého manažera tato zkušenost možná naučí toleranci vůči druhým a jejich chybám."

Tomáš Šabatka k tomu dodává: "Neúspěch je pro rozvoj vůdčí osobnosti velmi důležitý."

Proč to tvrdí? Když totiž čelíte selhání a řešíte ho, budujete své sebevědomí a dodáváte si odvahu čelit dalším životním výzvám. "Upřímně, pokud něco takového neproděláte, jak chcete řídit druhé, až nadejde podobná chvíle?" dodává Šabatka.

Souhlasí také s tím, že neúspěch může naučit i schopnosti tolerovat a přijímat nedostatky druhých. Takže: počítejte s tím, že se dopustíte chyb, ale poučte se z nich.

Další klíčovou oblastí, na níž se naši odborníci shodují, je potřeba mentora. Ministr Schwarzenberg říká: "Rád pozoruji lidi. Už od svého dětství sleduji vůdčí osobnosti, které jsem respektoval a snažil jsem se je napodobit." To je důležitý postřeh, neboť ukazuje na to, že pouhým pozorováním lidí se od nich můžeme mnohému naučit. A nemusíme dané lidi znát osobně nebo s nimi přijít do styku. Naši odborníci také hovořili o významu mentora v podnikovém prostředí. Tedy člověka, který nám poskytne objektivní zpětnou vazbu a poradí, jaké konkrétní dovednosti bychom měli v daném prostředí zlepšit.

Ukazují nám také to, jak vést jednání nebo jak vylepšit prezentaci. Stejně jako bychom si našli učitele třeba golfu nebo tenisu, měli bychom vyhledávat učitele či mentory, kteří nám pomohou stát se ostřílenými vůdčími osobnostmi.

Pepper de Callier, předseda Bubenik Partners