

LEADERSHIP READINESS SCAN™

**SÚ VAŠI LÍDRI PRIPRAVENÍ
VIESŤ STRATEGICKÉ ZMENY
A DLHODOBÝ RAST FIRMY?**

**3-minútová diagnostika pre CEO,
manažérov a HR manažérov
veľkých firiem**



V období rastu, transformácií a neustálych zmien už nestačí, aby boli manažéri len výbornými odborníkmi.

Firmy dnes potrebujú lídrov na každej úrovni - nielen tých formálnych, ktorí dokážu prevziať zodpovednosť za výsledky, rozvíjať svojich ľudí, prepájať tímy, viesť zmeny a vytvárať prostredie, v ktorom vznikajú nové riešenia.

Vyplňte krátku 3-minútovú diagnostiku a zistite, do akej miery sú vaši lídri pripravení podporovať ďalší rast firmy.

Označte, do akej miery jednotlivé tvrdenia vystihujú situáciu vo vašej firme.

- 1 - vôbec nie
- 2 - skôr nie
- 3 - čiastočne
- 4 - väčšinou áno
- 5 - úplne áno

1

Strategické myslenie

Naši manažéri a neformálni lídri rozumejú strategickým cieľom firmy a pri rozhodovaní zvažujú aj dlhodobé ciele a smerovanie, nielen operatívne úlohy.

① ② ③ ④ ⑤

2

Zodpovednosť

Manažéri a neformálni lídri preberajú plnú zodpovednosť za výsledky svojej oblasti bez toho, aby väčšina rozhodnutí zostávala na vyššom manažmente. Majú kompetenciu, aby mohli robiť takéto rozhodnutia.

① ② ③ ④ ⑤

3

Rozvoj ľudí

Manažéri pravidelne rozvíjajú svojich ľudí prostredníctvom spätnej väzby, koučovacích rozhovorov a delegovania náročnejších úloh.

① ② ③ ④ ⑤

4

Koučovací štýl vedenia

Manažéri viac kladú otázky, podporujú samostatné premýšľanie a hľadanie riešení, než aby ľuďom dávali hotové odpovede. Rozvíjajú ich taktické myslenie a samostanosť v praxi.

① ② ③ ④ ⑤

5

Komunikácia

Manažéri dokážu jasne komunikovať ciele, očakávania aj dôvody zmien a vytvárajú prostredie otvorenej komunikácie aj pre citlivé témy.

① ② ③ ④ ⑤

6

Spolupráca

Jednotlivé oddelenia spolupracujú, zdieľajú informácie a spoločne riešia problémy bez zbytočných konfliktov a bariér. Existuje proces pre kalibráciu medzitímovej spolupráce.

① ② ③ ④ ⑤

7

Vedenie zmien

Pri zmenách sú manažéri a lídri aktívnymi ambasádormi zmien. Dokážu vysvetliť ich význam, identifikovať a odstrániť bariéry, zapojiť ľudí a udržať ich motiváciu.

① ② ③ ④ ⑤

8

Inovácie

Manažéri podporujú iniciatívu zamestnancov a vytvárajú prostredie, v ktorom ľudia prichádzajú s nápadmi na zlepšenia. Existuje funkčný proces pre zber a realizáciu inovatívnych nápadov v celej firme

① ② ③ ④ ⑤

9

Dôvera

V tímoch panuje dôvera. Ľudia sa neboja otvorene hovoriť o problémoch, chybách ani navrhovať nové riešenia a pilotovať ich bez ohľadu na to, že môžu zlyhať. Vzťahy vo firme sú podporujúce, nie zaťažujúce.

① ② ③ ④ ⑤

10

Samostatnosť organizácie

Ak by boli vrcholoví manažéri niekoľko týždňov mimo firmy, väčšina dôležitých rozhodnutí a projektov by pokračovala bez výrazných problémov.

① ② ③ ④ ⑤

11

Projektové riadenie strategických iniciatív

Manažéri dokážu viesť strategické a inovačné projekty - definovať jasný cieľ, zostaviť tím, koordinovať spoluprácu naprieč oddeleniami, riadiť riziká a úspešne doviest' projekty do praxe a vyhodnotiť ich prínos, definovať poučenia.

① ② ③ ④ ⑤

12

Prepájanie ľudí a riadenie zmien

Vo firme existuje systematický spôsob, ako manažéri prepájajú ľudí naprieč oddeleniami pri riešení strategických tém. Využívajú napríklad projektové tímy, riešiteľské skupiny, mastermind skupiny alebo iné pravidelné formy spolupráce, ktoré podporujú inovácie, zdieľanie skúseností a úspešnú realizáciu zmien.

① ② ③ ④ ⑤

13

Učenie sa z praxe

Manažéri ale aj neformálni lídri sa rozvíjajú predovšetkým riešením reálnych strategických projektov, vzájomným učením sa, mentoringom, koučingom a zdieľaním skúseností, v rámci dlhodobých projektov nie iba účasťou na jednorazových školeniach.

1 2 3 4 5

Vyhodnotenie

50 - 65 bodov

Lídri pripravení na budúcnosť

Vaša organizácia má silný manažérsky tím, ktorý dokáže rozvíjať ľudí, viesť strategické zmeny a prepájať odborné znalosti naprieč firmou. Máte dobré predpoklady na dlhodobý rast, inovácie a zvládanie komplexných výziev.

38 - 49 bodov

Pevný základ s priestorom na rast

Manažérsky tím funguje dobre, no niektoré kompetencie ešte nie sú rozvinuté naprieč celou organizáciou. Ich posilnenie môže výrazne zvýšiť schopnosť firmy realizovať strategické zmeny a zlepšiť spoluprácu medzi oddeleniami.

Menej ako 38 bodov

Najväčšia príležitosť na rozvoj

Vaša firma pravdepodobne stojí viac na individuálnom nasadení než na systematickom rozvoji lídrov a spolupráci naprieč organizáciou. Najväčší potenciál na zlepšenie spočíva vo vybudovaní silnejších líderských kompetencií, efektívnejšom riadení zmien a vytvorení mechanizmov, ktoré prepájajú ľudí pri riešení strategických výziev.

Leadership Readiness Scan™

Chcete vedieť, ktorá z ôsmich oblastí dnes najviac brzdí rast vašej firmy?

Rezervujte si
bezplatnú 20-minútovú online diagnostiku.

Spoločne identifikujeme:

- ✓ Ktoré rozhodnutia vás zbytočne zatažujú.
- ✓ Čo brzdí samostatnosť manažérov.
- ✓ Ako pripraviť ľudí na ďalší rast firmy.



Ak chcete vedieť viac o mojich programoch, rada prejdem možnosťami pre vašu firmu na nezáväznom rozhovore.

[Dohodnite si so mnou stretnutie →](#)

+421 903 724 248

dagmar@dagmarkeryova.sk

www.dagmarkeryova.sk

Volám sa Dagmar Kéryová. Svoju prvú firmu som založila krátko po ukončení vysokej školy a viac ako 25 rokov sa pohybujem v biznise a rozvoji lídrov na každej úrovni.

Posledných 15 rokov pracujem ako business a leadership kouč s majiteľmi, manažérmi a tímami lídrov.

- **Špecializujem sa na firmy, ktoré rastú alebo prechádzajú zmenou** a pôvodný spôsob riadenia im už prestáva stačiť. Pomáham majiteľom a manažérom prenášať viac zodpovednosti na kľúčových ľuďoch a rozvíjať z expertov lídrov, ktorí dokážu samostatne rozhodovať, strategicky myslieť, viesť ľudí a nie byť zodpovední za výsledky.
- **Vedím dlhodobé transformačné programy**, v ktorých sa lídri rozvíjajú cez riešenie reálnych inovatívnych projektov s konkrétnou hodnotou pre firmu. Nejde o teóriu, ale o riešenie praktických projektov a okamžitú aplikáciu do každodenného biznisu.
- Súčasne **prepájam ľudí naprieč úrovňami riadenia, tímami a oddeleniami, aby dokázali efektívnejšie spolupracovať** a spoločne zvládať zmeny. Majiteľov, manažérov a kľúčových ľudí individuálne koučujem a mentorujem pri raste, rozhodovaní a transformačných zmenách.
- **Programy pre malé a stredné firmy tvorím na základe dlhoročných skúseností s rozvojom lídrov** a poznania prostredia úspešných veľkých spoločností.
Cieľom je, aby program mal okamžitý dopad na fungovanie firmy: aby z expertov vyrastali samostatní a zodpovední lídri, ktorí strategicky premýšľajú, vedú svoje tímy, spolupracujú naprieč firmou a dokážu prevziať zodpovednosť za zmeny a výsledky.