

AZ ÁLLÁSHIRDETÉSTŐL A FELELŐSSÉG ÁTADÁSÁIG



**Így találod meg és add át céged vezetését
a leendő igazgatónak**

A Szemléletváltóban végzett tevékenységem során számos alkalommal nyílt lehetőségem megfigyelni vállalkozótársaimat, és arra a felfedezésre jutottam, hogy sok mindenben hasonlítunk: szeretünk megoldásokat keresni, kitalálni dolgokat, újítani, vitatkozni, megtervezni a jövőnket. Nem szeretünk azonban működtetni, vezetni, egy bizonyos munkatárs szám felett pedig, azt érzem, sokunkban már a megfelelő képességek sincsenek meg a cégünk gépezetének működtetéséhez.

Éppen ezért fontos, hogy ha felfelé ível a vállalkozásunk, megtaláljuk a leendő kulcs-embereinket, vezetőinket, igazgatónkat.

1. Felvétel vagy előléptetés?

Még ha kezdetben úgy is érezzük, hogy életünk végéig a vállalkozásunkban szeretnénk dolgozni, nem árt azzal számolnunk, hogy hosszú távon úgy érezzük majd, hogy **inkább építeni, fejleszteni szeretnénk a céget**, mintsem benne dolgozni. Ha már a cég megalapításakor is ez utóbbit tervezzük, természetesen nem szabad elfelejtenünk, hogy eleinte a legjobbaknak is rengeteg munkát kell beletenniük a vállalkozásukba, és éveken keresztül benne kell dolgozniuk, de 5-10 éven belül elkezdhetnek egyre inkább **kifelé törekedni** a cégből.

Pont emiatt időben **el kell kezdeni keresni** az erre megfelelő embereket, vagy induló vállalkozás esetén már eleve azokat az embereket érdemes felvenni, akikre már a **kezdetektől fogva felelősségi köröket bízhatunk**. Így a cég növekedésével párhuzamosan az osztályokat is jóval könnyebb lesz bővíteni a jövőben, ráadásul a felelősségi köröket ellátóknak bátran megígérhetjük, hogy később egy egész osztály fog majd alájuk tartozni, azaz **vezetővé válnak**.



Ha nem kellő tudatossággal állunk neki cégünk kiépítésének, könnyedén kialakulhat egy olyan helyzet, hogy minden felelősség és kontroll a cégvezető kezében összpontosul, aki emiatt **kénytelen mikromenedzseléssel is foglalkozni**.

Ebben az esetben az első lépés az, hogy megnézzük, milyen felelősségi körök (például pénzügy, logisztika, beszerzés, ügyfélkapcsolatok) vannak a cégünkben, amelyeket ki tudnánk szervezni. Ezután érdemes a már meglévő munkatársak körében **belső pályázatot** hirdetni, amelyben megpályázhatják a felelősségi körökhöz tartozó pozíciókat, és érvelhetnek amellett, hogy alkalmasak lennének betöltésükre. Ezek a munkatársak már **ismerik a céget**, tisztában vannak a működésével, és van elképzelésük arról, hogy milyen **felelősséggel** jár a feladatkör. Azáltal, hogy pályáztatunk a pozícióra, nagy eséllyel kerülhet olyan ember a posztra, aki kifejezetten **vágyik rá, hogy betöltse azt**, aki be szeretné bizonyítani, hogy **többre képes**, mint amennyit a jelenlegi feladatkörében teljesít.

Nagyon kedvező az olyan eset, amikor belülről tudunk felemelni egy embert ezekre a pozíciókra.

Természetesen a leendő igazgatókat, kulcsmunkatársakat később is elkezdhetjük keresni. Azonban azt gondolom, hogy már csak azért is érdemes időben megtalálni az ilyen embereket, mert nagyon hasznos tud lenni, ha ezek a kulcsmunkatársak akár egy-két évet is tudnak **végrehajtóként**, vagyis közvetlenül a termelésben dolgozni. Szerencsés esetben ezek az emberek meg fogják érezni magukban a potenciált a feljebb lépésre, és ők maguk jelentkeznak majd, hogy **szintet lépnének a cégben.**

2. Vállalkozásból szerethető munkahely

Sajnos rendszeresen hallok cégvezetőket arról panaszkodni, hogy nem találják meg a **megfelelő embereket** egy adott pozíciókra. Nem véletlenül hangsúlyozom, hogy **nem szabad elkapkodni** a munkatársak megtalálását, kiválasztását. Ha kollégát keresünk, teljes fókuszáltsággal tegyük, és tartsuk szem előtt:

Jó emberek csak jó cégekhez, jó vállalkozókhoz hajlandóak csatlakozni.

Éppen ezért úgy gondolom, a megfelelő munkatársak megtalálásának egyik legelső mozzanata, hogy megteremtjük a **megfelelő munkahelyi körülményeket** és a **vonzó cégimázst**, hiszen a jó emberek, akik megtehetik, hogy választanak, **kellemes környezetben** szeretnének dolgozni. Teljesen magától értetődő igény, hogy szép öltöző, kulturált mosdó, kényelmes irodai bútorzat, megfelelő klíma álljon a rendelkezésükre.

Nem győzöm hangsúlyozni, hogy az emberek a munkahelyükön szeretnék jól érezni magukat. **Az életük 20-25%-át ugyanis itt töltik.** Senki nem szeretné az élete egynegyedét, egyötödét nem megfelelő állapotok között leélni. Arról nem is szólva, hogy ha a munkatársak kénytelenek folyamatosan a kellemetlen körülményekkel foglalkozni, és a klíma, a zajok, az esetleges egyéb kényelmetlenségek elterelik a figyelmüket, **a teljesítményük is csökken.**



Az igényes környezet megteremtése egyébként a munkatársak **megbecsülésének az egyik legolcsóbb eszköze**, hiszen ezek egyszeri kiadások, a költségek áfáját visszaigényelhetjük, nem terhelik járulékok, az irodaként vagy éppen raktárként, műhelyként működő ingatlan **értéke pedig növekszik.** Közben pedig nem kizárt, hogy azt is elérjük, hogy a kellemes atmoszféra miatt egyes kollégáink **szívesebben** töltenek időt a cégünknel, mint otthon.

A cég vonzóvá tételének és a munkatársak megtartásának nagyon fontos eszköze a **bevonás**.

Érdemes megadni a lehetőségét, hogy a kollégák gondolkodhassanak, sikerélményekre tehessenek szert, megvalósíthassák magukat a cégben.

Ezek által azt fogják érezni, hogy emberszámba veszik őket, **személyként és nem termelő gépként**, zsoldosként vannak kezelve. Azt, hogy emberként és nem munkaerőként viszonyulunk a munkatársainkhoz, számos egyéb eszközzel is ki lehet fejezni. **Tarthatunk témanapokat, megrendezhetünk születésnapokat, megünnepelhetjük a régóta nálunk dolgozók felvételének az évfordulóját.**

Ezek által nemcsak egy olyan céget alakítunk ki, ahová **szívesen jön dolgozni az igazán jó munkaerő**, de a már velünk dolgozó kollégák **lojalitását, jóindulatát** is megnyerhetjük. A lelkes, hűséges munkatársak pedig **jó hírünket fogják kelteni** családjuk, ismerőseik körében, és ezáltal akár az ő ismeretségi körükből is szert tehetünk **új ügyfelekre, potenciális kollégákra**. Ha pedig az őket beajánló, behozó munkatársakkal elégedettek voltunk, akkor velük is nagy eséllyel azok leszünk, hiszen valószínűleg **hasonló karakterű, értékrendű emberek**, mint a már korábban velünk dolgozók.

3. Az ideális álláshirdetés

A kollégákat, akikkel érdemes, jó együtt dolgozni, már egy **jól megszerkesztett álláshirdetéssel** el lehet kezdeni bevonni. Semmiképp sem szabad a sablonos keretek között maradni. Egy **szívből jövő, őszinte** hirdetésre a **nyitott, pozitív** emberek fognak reagálni. Érdemes úgy beszélni egy ilyen hirdetésben a cégről,

mintha csak leülnénk az illetővel szemben, és elkezdenénk neki **mesélni** a vállalkozásunkról.

Sokszor hangsúlyozom, hogy mi **nem multit vezetünk, hanem KKV-t**. Nyugodtan beszélhetünk ezekben a hirdetésekben a saját nevünkben:

- elmondhatjuk őszintén, hogy milyen embert keresünk magunk mellé,
- kivel dolgoznánk együtt szívesen,
- honnan indultunk,
- miket rontottunk el,
- mit tanultunk ebből,
- milyen értékek mentén milyen munkahelyet sikerült felépítenünk,
- milyen terveink vannak,
- hogyan lehet a leendő munkatársunk a közös jövőnk része.

Ezzel találhatjuk meg az igazán alkalmas embereket: akik kifejezetten hozzánk akarnak jelentkezni, és nem csak egy állást szeretnének betölteni.

Egy ilyen hirdetésből ki kell derülnie, hogy **a cég legfontosabb értéke a benne dolgozó ember**. Ez egyfelől egy olyan szemlélet, amelyet minden vállalkozónak szeretnék átadni, másfelől meg olyasmiről, amit szerintem mindenképpen **érdemes hirdetni**. Ha sikerül ezt az elvet beépítenünk a gondolkodásunkba, azzal megtettük a legfontosabb lépést afelé, hogy egy **szerethető, vonzó munkahelyet teremtsünk** munkatársaink számára, ami egy potenciális új kulcsmunkatársat, leendő igazgatót is bevonzhat.

Hadd mutassam meg, hogy például az onlinePénztárcánál hogy néz ki egy álláshirdetés:

Pécsi frontend fejlesztő vagy? Valósítsd meg álmaidat!

Csatlakozz a pécsi székhelyű onlinePénztárca www.onlinepenztarca.hu csapathoz, legyél egy online álom megvalósításának részese!

Te is unod a sablon, futószalag melókat, és azt, hogy csak ki akarják használni az eszed úgy, hogy a valós eredményt sohasem láthatod, a babérokat nem te aratod le?

Jelentkezz hozzánk, és nálunk garantáltan sikerélményed lesz nap mint nap!

Amit fontos tudnod:

Mi „onlineSzabadságharcot” hirdettünk Magyarországon! Részletek: www.onlinegroup.hu

Meg akarjuk és meg is fogjuk váltani a világot!

Cégünknek az Online Group Kft.-nek két tulajdonosa és egy munkatársa van jelenleg.

- Horváth Dániel tulajdonos, programozó (30 éves)
- Biros Levente tulajdonos, befektető, stratégiai tanácsadó, az onlineMárkából, az ország legnagyobb háztartásigép webáruházának a tulajdonosa (árbevétel 3 Mrd). (52 éves)
- Kincse Márton munkatárs, programozó (30 éves)

Van lehetőség cég tulajdonszerzésre is úgy, mint az Amazon, Facebook induló kollégáinál.

Mi nem végrehajtót, nem bábút, hanem kreatív, gondolkodó kollégát, később akár üzlettársat keresünk.

Csapatunkba csak a legjobb jöhet, akivel egy követ fújunk, együtt lélegzünk, együtt bulizunk.

Akkor jelentkezz hozzánk, ha

- a fentiek közel állnak hozzád
- részese akarsz lenni egy korszakalkotó újításnak, amire egész életed során büszke lehetsz
- szakmai tapasztalatod, tudásod erre a feladatra alkalmassá tesz
- nemcsak a testedet, eszedet hozod magaddal, hanem a szívedet és a lelkedet is
- hiszel az onlinePénztárca sikerében, és van egy kis türelmed ahhoz, hogy meggazdagodj (mi is így állunk hozzá)

Ha felcsillant a szemed, kérlek mihamarabb ragadj billentyűt, és írd nekem a *****@onlinegroup.hu címre.

4. A sikeres állásinterjú menete

A megfelelő cégimázs és az ezt bemutató, jól megszerkesztett álláshirdetés képes ugyan egy jó nulladik benyomást tenni, ám a **rólunk és a cégünkről alkotott kezdeti képet a megfelelően levezetett állásinterjú teszi teljessé**. Ekkor nemcsak a jelentkező bizonyosodhat meg róla, hogy valóban olyan szemlélettel vezetjük a vállalkozásunkat, mint amit hirdetünk magunkról, hanem mi is meggyőződhetünk róla, hogy **valóban vele szeretnénk-e együtt dolgozni**.

Az első dolog, amivel kapcsolatban információt kaphatunk, az a leendő kolléga **pontossága**. Nekem nagyon szimpatikus, ha valaki nem sokkal, de mondjuk néhány perccel előbb érkezik. Emellett én kiemelt figyelmet fordítok a **felkészültségre**. Ebből hatékonyan ki lehet szűrni, hogy az illető valóban **velünk** akar-e dolgozni vagy csak a saját megélhetése van fókuszban.

Természetesen könnyen előfordulhat, hogy magától nem beszél ezekről a dolgokról, de **irányított kérdésekkel** egyszerűen ki lehet deríteni, hogy mennyire tájékozott velünk és a cégünkkel kapcsolatban. Ilyen szempontból én pozitívabban állok azokhoz, akiknek a jelentkezésük pillanatában **éppen van munkahelyük**, mert abból tudhatom, hogy **váltani akarnak**, tehát nem az motiválja őket, hogy bármilyen állást találjanak, hanem válogathatnak, és valószínűsíthető, hogy **okkal akarnak nálunk dolgozni**.



Tapasztalatom szerint a jó emberek az **álmodozók** mögé szeretnek beállni. Kihívás számukra, hogy az értékes, megkapó víziókat egy átlátható rendszerré szervezzék. Emellett fontos, hogy a cég a **víziók mellett perspektívát, jövőképet** is kínáljon nekik. Mutassuk meg, hogy **nemcsak vezető** lehet belőlük, hanem **igazgató vagy akár résztulajdonos** is! Hallgassuk meg, hogy mi az, amit szeretnének, és ahogy a cég ível fölfelé, úgy ne csak minket, hanem **őket is vigye magával!**

Persze nem kell egyből lemondani azokról sem, akikkel kapcsolatban azt tapasztaljuk, hogy nem célzottan nálunk, a mi cégünknel szeretnének dolgozni, hiszen bármikor előfordulhat, hogy ha **megismerik a céget és a tevékenységét, megszeretik** és ez motiválttá teszi őket a jövőben. Tulajdonképpen ez történt az onlineMárkabolt jelenlegi igazgatójával, Csillával is, aki eredetileg e-mail marketingesnek jelentkezett a céghez, aztán szimpatikus lett neki az a **gondolkodásmód**, amiről az állásinterjún beszéltem.

Ennél jóval egyszerűbb apróságok is mérvadóak lehetnek. Ilyen például annak megfigyelése, hogy az interjúalanyunk **belenéz-e a szemünkbe**. Ez a gesztus az **őszinteség** jele. Szintén a jelentkező őszinteségéről adhat információt a **többkörös interjúztatás**. Ennek során meg lehet figyelni, hogy hetek elteltével **hasonló kérdésekre hasonló válaszokat** kapunk-e tőle. Az is előfordulhat, hogy az illető el sem jön a második beszélgetésre, mert **nem érdekli** annyira az általunk kínált pozíció.

Nyilvánvalóan **mi is követhetünk el hibát** az interjú során. Ilyen például, amikor elkezdünk áradozni a vállalkozásunkról, a velünk szemben ülő pedig **csak ügyesen bólogat** minket hallgatva, és ezáltal nagyon szimpatikus lesz nekünk, pedig jószerevel **semmit nem tudunk meg róla**. Éppen ezért nagyon fontos, hogy a jelentkezőt beszéltesük az interjú során.

Elsősorban kérdéseket intézzünk hozzá, ne kijelentéseket tegyünk!

Sokan már **betanult, sablonos szövegekkel** érkeznek az ilyen beszélgetésekre. Ezeknek sem szabad bedőlni, fontos, hogy **belekérdezzünk**, ahol csak tudunk. Ezzel nemcsak kikökkentjük őt a betanult monológjából, hanem arra is bátorítjuk, hogy magától, őszintén beszéljen, ami alapján le tudjuk mérni, hogy **valójában** milyen ember, hogyan áll a dolgokhoz, mennyire képes **beismerni a saját hiányosságait**. Ez sokszor nem abból derül ki, *amit* mond, hanem **ahogy** mondja.

Természetesen az előbbi is lényeges, de nagyon fontos a **beszédmódjára** – habog-e, keresgéli-e a szavakat vagy nyíltan, egyenesen beszél – is odafigyelnünk, hiszen a mi feladatunk elsősorban az, hogy az illető **tulajdonságait mérjük fel**, és csak másodsorban kell a tudására koncentrálnunk.

Számomra kifejezetten szimpatikus, ha valaki **bevallja a tudásbeli hiányosságait**, de emellett **be tudja bizonyítani, hogy van benne potenciál és nyitottság a tanulásra, fejlődésre**.



Miután mi feltettük a kérdéseinket, mindenképpen adjunk meg a jelölt számára is a **kérdés lehetőségét!** Nagyon sok minden kiderülhet a személyével kapcsolatban abból, hogy **mit és miként kérdez** rólunk, a cégünkről, a munkaköréről. Egyfelől további információkat kaphatunk így a **felkészültségével** kapcsolatban, másfelől ki tud alakulni a kérdések mentén egy olyan beszélgetés, amelyből kiderül, hogy egy hullámhosszon vagyunk-e.

Hasonlóan sokat tudunk tanulni a jelentkezőkről egy-egy próbanap vagy próbahét során is. Megfigyelhetjük, hogy **mennyire proaktívak**, hogy tudnak **együtműködni** a többi kollégával, mennyire **hatékonyan** képesek ellátni a feladatkörüket. Egyszerre több jelölttel is tarthatunk próbanapot, próbahetet, ilyenkor azonban fontos, hogy **őszintén, tisztán és érthetően kommunikáljunk velük**, jelezzük, hogy mikor hozzuk meg a végleges döntést velük kapcsolatban.

Fontosnak tartom azt is megfigyelni, ahogy egy jelölt az **előző munkahelyéről** beszél. Nyilvánvalóan **nem ébreszt szimpátiát, ha negatívan nyilatkozik róla**, becsmértően emlegeti a volt kollégáit, főnökeit. Az viszont szerintem mindenképpen értékelendő, ha beismeri, hogy bár a munkahelyével nem volt problémája, úgy érzi, **túlnőtt rajta, és többet, jobbat szeretne.**

Szintén szimpatikus számomra, ha a leendő kolléga őszintén jelzi, hogy ha megkapja a az állást, az előző munkahelyén még mindenképpen **szeretné rendesen letölteni a felmondási idejét**, és hiába vonzó számára az általunk kínált pozíció, a régi posztját úgy szeretné leadni, hogy mindent lezár és **korrekt módon, tisztességesen válik el az előző munkatársaitól.** Egy ilyen emberről tudhatjuk, hogy **helyén van a szíve, megbízható, nem akar másokkal kiszúrni**, és fontos neki, amit mások gondolnak róla.

A **kölcsönös bizalom** a kulcsa annak, hogy a jövőben fontos feladatokat, nagy felelősséget igénylő pozíciókat bízunk rá, amelyek által ráadásul

kommunikátori szerepbe kerül köztünk és a munkatársaink között. Tehát nemcsak a teljesítményében kell bízunk, hanem abban is, hogy képes a mi nézőpontunkat megvilágítani a kollégáinknak. Természetesen első a bizalom, második az ellenőrzés.



Mindenképpen adjunk **tesztfeladatot!** Ezzel meggyőződhetünk róla, hogy valóban be tudja-e tölteni a feladatkörét, **hasznos tagjává tud-e válni** a csapatnak. Csillánál én abban mértem az első időkből a teljesítményt, hogy **mennyi terhet vesz le a vállamról.** Ő először meg akarta ismerni a céget. Beleásta magát minden munkakörbe, interjúztatta, felmérte a kollégákat, és összességében hatalmas könnyebbséget jelentett nekem, hogy tudtam rá számítani.

A fantasztikus teljesítmény és a kölcsönös bizalom ellenére persze nagyon nehéz volt, hogy **át is adjam neki a feladatköreimet.** Kicsit olyan ez, mint amikor elfogadjuk, hogy felnőtt a gyerekünk, saját élete, párja, netán családja van. Az igazgató máshogy, kicsit más irányba akarja vezetni a céget, és ez így van jól,

hiszen ellenkező esetben csak egy bábu volna, nekünk pedig olyan emberekre van szükségünk a fontos pozíciókban, akik **a saját gondolataikat is bele tudják vinni** a cégvezetésbe, és ezáltal tudják **jobbá tenni** az osztályt, az üzletágot vagy az egész vállalatot.

Egy jó vezető segítségével egy cég el tudja majd érni azt az öt dolgot, amelyet én elvárok egy megfelelően működő vállalkozástól:

***Elégedett munkatársak, elégedett vevők,
elégedett partnerek, javuló számok és boldog
tulajdonos.***

5. A felelősség átadása: mikor és hogyan?

Azt gondolom, hogy akkor kell nekiállni a feladatok kiszervezésének, amikor az ember elkezd azt érezni, hogy **neki ez már sok, vagy nem erre vágyik.**

A legtöbb cégben, amit láttam, sajnos az volt a legjellemzőbb, hogy ugyan a kollégákat felvették, de **nem adták át nekik** a feladatkörökkel járó felelősséget, amelyek miatt tulajdonképpen alkalmazni kezdték őket. Csilla igazgatóm nagyon sokat szokott beszélni arról a jelenségről, hogy hajlamosak vagyunk az újonnan felvett kollégákra a számunkra nem kívánatos feladatokat áttolni, azonban **felelősséget – és ezáltal bizalmat – nem adunk nekik**, így mivel nincs felelősségük, és mi sem bízunk bennük, folyamatosan ellenőriznünk kell őket. Ilyenkor üt be a „*mire elmondom, addig meg is csinálom*”-mentalitás, és a kolléga, akit ezáltal egyfajta végrehajtói, rabszolgai pozícióba kényszerítünk, **soha nem fogja megtanulni felelősségteljesen elvégezni** a rá szabott feladatokat.



Nem tagadom, régebben én is ilyen voltam. Azt gondoltam, nekem az a dolgom, hogy reggel bemenjek a céghez, és mindenkinek kiadjam az aznapi feladatát. Ma már tudom, hogy **így egy kolléga csak részlegesen tud minket megszabadítani a számunkra leterhelő vagy nemkívánatos feladatoktól**, hiszen a kérdésekkel, elakadásokkal ugyanúgy nekünk kell foglalkoznunk. Ennek a leépítésére van egyébként egy **nagyon jó trükk**: Amikor odajön hozzád egy munkatárs azzal, hogy „Főnök, főnök, baj van, baj van! Mit csináljak?“, akkor erre a következő kérdéssel válaszolunk:

„Te hogyan oldanád meg?”

Rá kell szoktatni a munkatársakat az **önálló döntéshozásra**. Mert **a munkatársak okosak**. Ne higgyük azt, hogy nem azok, csupán azt gondolják, hogy nekünk mindent jóvá kell hagynunk, mert minden felelősség miket terhel. Pedig ez nem

így van. Ha egy idő után egyértelműen kirajzolódik, hogy az adott kolléga a megfelelő döntéseket hozza a helyzetben, nyugodt szívvel megmondhatjuk neki, hogy **nem kell minden problémával hozzánk rohannia, mert megbízunk benne, és tudjuk, hogy meg tudja oldani magától is.**

Ha ezt megtesszük, biztosak lehetünk benne, hogy a munkatárs ennek meg akar majd felelni. **A bizalomnak hatalmas ereje van.** Ha jó embernek adjuk meg, biztosak lehetünk benne, hogy **ő fel akar majd nőni hozzá** és biztosan nem akar majd átvágni. Értelmszerűen ilyenkor számolnunk kell hibázásokkal is. Természetesen Csilla is szokott hibázni, én is. Sőt, én hibáztam mindig a legtöbbit. Itt inkább azt kell figyelembe venni, hogy **milyen arányban** hibázik, elköveti-e ugyanazt többször, vagy **képes szembenézni a hiányosságaival**, viselni a következményeket és **tanulni belőlük.**

Ha tudatosan akarunk céget építeni, akkor egy kicsit le kell adnunk az egónkból.

El kell fogadnunk, hogy nélkülünk is meg tudnak oldódni a problémák, így nem részesülünk közvetlenül a sikerből sem. Persze ha távolabbról szemléljük a kérdést, látnunk kell azt is, hogy **a kollégáink sikere tulajdonképpen a mi sikerünk is**, hiszen mi vettük fel azt az embert, aki sikert, nyereséget hoz a vállalkozásunknak.

Úgy gondolom, ahhoz, hogy a feladatok delegálását és a felelősség átruházását megfelelően meg tudjuk lépni, ezt be kell látnunk, el kell fogadnunk. Nekünk cégvezetőként nem az a dolgunk, hogy mindenhol mi érjük el a sikereket, hanem az, hogy **a munkatársainkat sikeressé tegyük**, és általuk a cég is azzá válhasson.



A kulcskollégák sikeressé, mondhatni sztárrá tétele a vezetésbe való **bevonás egyik fontos eszköze**, hiszen ezáltal még jobban érzi majd azt a fajta **megbecsülést**, amivel elsősorban az érdemeit ismerjük el, másodsorban arra motiválja őt, hogy még többet hozzon ki magából. Ezzel ráadásul a lojalitására is hatással lehetünk, hiszen **miért akarna egy jó munkatárs otthagyni egy olyan céget, ahol ennyire fontos, megbecsült és sikeres.**

Tulajdonképpen a delegálás is egyfajta elismerés. Azáltal, hogy egy teljes feladatkört rábízunk a kollégánkra, **a képességeit és a megbízhatóságát is elismerjük**, és a belé vetett hitünkről nemcsak előtte, hanem a többi munkatárs, az ügyfelek és a partnerek előtt is tanúbizonyságot teszünk, hiszen a jövőben őket is hozzá irányítjuk majd az ő munkakörét érintő feladatokkal, problémákkal. Ekkor nyugodtan és őszintén elmondhatjuk, hogy ezek a feladatok, problémák az adott kollégát érintik, ebben ő **a profi, a szakértő.**

Ez egy olyan írásos vagy verbális dicséret, ami **nekünk nem kerül semmibe**, mégis **felbecsülhetetlenül értékes** lehet a munkatárs számára. Többek között ezért is hangsúlyozom mindig, hogy **dicsérni mindig nyilvánosan érdemes, számonkérni csakis négy szemközt**, hiszen a nyilvános szidás megalázó és kontraproduktív lehet. Egy ember előtt sokkal könnyebb beismerni a hibáinkat, mintha közönség előtt kéne megtennünk ugyanezt.

Sok munkahelyet azért hagynak ott az emberek, mert **a közvetlen főnökük nem kér, nem köszön meg és nem dicsér**. Ahhoz, hogy ezt elkerüljük, a vezetőinknek, kulcsmunkatársainknak mindenképpen **át kell adnunk ezt a szemléletet**, ezt pedig azáltal tudjuk a legjobban megtenni, ha mi is **folyamatosan elismerjük őket**.

Ha sikeresen megtaláltuk a megfelelő munkatársakat, delegáltuk nekik a feladatokat és garantáltuk a céghez való hűségüket, elkezdhetünk egyre inkább a cégünkön és egyre kevésbé a cégünkben dolgozni.

A Szemléletváltó Közösségben nemcsak segítséget kapsz ehhez a folyamathoz, hanem ebben a válogatott társaságban a vállalkozói magányod is megszűnik majd.

Nagyon örülünk, hogy végigolvastad Levente útmutatóját!

Készen állsz rá, hogy elindulj a teljes, magánéletben is gazdag vállalkozói élet felé?

Szeretnél személyesen is tanulni Leventétől, aki havonta csak 1 napot jár be a cégébe, miközben az évi 4 milliárd forintos árbevétel termel?

Ha igen, akkor jelentkezz a Szemléletváltóba, és szabadulj ki a mókuserékből!

ÉRDEKEL A SZEMLÉLETVÁLTÓ ▶



Biros Levente

Biros Levente

OnlineMárkaboltok

Szemléletváltó

SZEMLÉLET
VÁLTÓ