Ako vybrať dobrého šéfa oddelenia? :)

Správne odovzdať post vedúceho oddelenia je náročná vec. Keď to nezvládnete, môže to byť pre firmu nebezpečné.

Problém, ktorí trápi veľa majiteľov firiem. Každý chce „nejako“ delegovať prácu. Snom každého majiteľa firmy je mať pod sebou také oddelenia, ktoré fungujú samé od seba, o ktoré sa stará im verný samostatný a schopný človek.

Dobre delegovať vysoký post vo firme je veľmi náročná vec. Ak odovzdám prácu zle, vráti sa mi to ako bumerang.

Najviac háklivé je delegovať post šéfa firmy.
Pri neúspechu hrozia totiž najväčšie škody.

Najvýkonnejší zamestnanec = najlepší šéf?

Ale aj zlý výber na post vedúceho výroby alebo obchodu sa mi môže vrátiť niekoľkonásobne. Zlý výber šéfa máva aj iné zlé následky. Stáva sa, že za šéfa je vybratý najvýkonnejší člen skupiny. Teda napr. najlepší obchodník alebo najlepší programátor či murár. Je to logické. Veď kto by už lepšie naučil ostatných pracovať.

Avšak veľmi často po tom, čo ste z najvýkonnejšieho člena skupiny spravili jej šéfa, tak výkonnosť celej skupiny ide dolu. Je to zdanlivo logické. Veď nemá kto „robiť“ výsledky.

Ak z obchodníka, ktorý vytvára 50 % obratu oddelenia, spravíte šéfa, tak jeho čísla budú chýbať. **Určite je správne do čela tímov stavať výkonných ľudí. No nejde o najdôležitejšie kritérium.**

Výborní špecialisti a výkonní pracovníci musia byť v čele tímu. Ale treba zdôrazniť, že títo práve povýšení odborníci si musia uvedomiť, že byť šéfom „niečoho“ je iná práca, ako robili doteraz. Teraz nosia na hlave iný pomyselný „klobúk“. Klobúk šéfa. A ten si nesmú zmeniť s klobúkom radového pracovníka. Delegovanie má v sebe veľa nuansou.

Ako vybrať toho správneho človeka na post

Začíname tým, ako to určite nerobiť. Zaručenou metódou ako vybrať zlého šéfa je urobiť tajné hlasovanie, v ktorom si kolektív zvolí (!) svojho kandidáta. Presnejšie svojho „obľúbenca“. Vyhráva najviac milý, utiahnutý kolega, ktorý im nebude skákať po krku, ak niečo neurobia alebo meškajú do práce a od ktorého vymámia prémie aj za nulové výsledky. Neproduktívni darebáci vždy vedia, že skvelý šéf im naopak nebude tolerovať flákanie, podvody a bude požadovať tvrdú prácu a skutočné výsledky. A taký sa im prirodzene nepáči.

Preto šéfa oddelenia či firmy nikdy nevybavujte tajnou voľbou. Hlavným kritériom určite musia byť preukázané dosiahnuté výsledky v minulosti.

Vlastnosti dobrého kandidáta na šéfa

Dobrý šéf musí spĺňať niekoľko vlastností. V prvom rade dlhodobo dosahuje stanovené výsledky. Je vysoko výkonný, je dobrý odborník a jeho morálka je skvelá. Je čestný, ochotný, pracovitý, lojálny. Je to človek, ktorý dodrží slovo, je čitateľný a spraví, čo povie. Má zásady, ktoré sú známe a dodržiava ich. Jeho zásady sú v súlade s firemnou kultúrou. Má vysokú autoritu a je prirodzeným vodcom tímu.

Po technickej stránke,ak chce niekto byť šéf, tak v prvom rade musí ísť o človeka, ktorý dokáže zabezpečiť vykonanie práce pomocou INÝCH ľudí. **Nerobí prácu sám, ale dáva iných do pohybu.** Dobrý šéf musí byť mysľou svojho oddelenia, teda niečo také ako „plánovačom“, „predvídačom“, „archivárom“, „vyhodnocovačom“. Všetko iné, len nie tým, „pracantom“, čo sám všetko oddrie a sám urobí. To by už nebol šéf. Preto pri výbere chcite vždy dôkaz od záujemcu na post šéfa, že dokáže dostať vykonanú prácu od svojich ľudí.

Šéf, čo je unavený a strhaný od práce a má pritom 5 spokojných podriadených, je zlý šéf. Možno aj vy poznáte vedúceho, ktorý priam dáva na obdiv svoju únavu, stres a prepracovanosť. Mne to hovorí len, že neschopný šéf. Nie on dáva do pohybu podriadených, ale oni jeho.

Aj tu rozhoduje IQ

Ďalším parametrom pri výbere musí byť výška IQ. Inteligencia musí byť primeraná. Príliš vysoká je problém,

Copyright © 2013 - 2026 Encyklopédia poznania

príliš nízka je tiež problém. Má byť taká akurátna. Iné veci chcete od vedúceho skladu, iné od vedúceho výroby a iné od nového riaditeľa závodu.

Je veľmi dôležité, aby ste mali dôkazy, že váš kandidát na šéfa už v minulosti preukázal, že vie dosahovať dobré výsledky vo svojej práci. Zdôrazňujem slovo VÝSLEDKY. Vždy zistite, čo konkrétne dokončil, žiadajte dôkazy, čísla, fotky, mená, telefónne čísla. A samozrejme si to overte.

Ak nemá čísla, nikdy ho nepovyšujte.
Je to obrovský hazard, ktorý málokedy vyjde.

Zlý podriadený = dobrý šéf?

Čo si myslíte, môže byť z niekoho, kto bol zlý podriadený, ktorý všetky príkazy šéfa ofrflal, vždy meškal s plnením termínov, rád menil prikázané veci, smernice sú mu na smiech a nikdy nechýbal tam, kde sa vytvoril firemný problém – môže byť z neho dobrý šéf? Odpoveď je jednoznačná NIE.

Takýto človek nemá ani len predstavu, čo je dobrý podriadený. To nám dokázal svojím správaním. Preto ich nebude vedieť vychovať ani zo svojich ľudí. **Najlepší šéfovia sú tí, ktorí boli predtým skvelí podriadení.** Ochota a schopnosť riadiť niekoho a ochota a schopnosť byť riadený sú spojné nádoby.

A na záver ešte jedna rada. Vždy si **vyhraďte právo dotyčného človeka odvolať,** ak po jeho nástupe čísla ním riadenej skupiny začnú klesať. A naozaj to aj spravte, ak je situácia dramatická. Nečakajte, že „snáď sa chlapec chytí". Nového šéfa ste predsa menovali preto, aby jeho oddelenie prosperovalo, a nie krachovalo. Ak sa dopredu dohodnete na pravidlách a ak náhodou nebude mať čísla a musíte ho odvolať, tak vám to môže zachrániť skvelého pracovníka. Lebo odvolaný vedúci väčšinou z ješitnosti urazený odchádza preč. Čo by bola škoda. Veď ako radový pracovník bol skvelý a hodnotný.

Copyright © 2013 - 2026 Encyklopédia poznania