

Rozhovor ► Pepper De Callier, predseda Bubennik Partners a kouč špičkových svetových manažérov, pre HN:

Ak nemáte snahu, na úspech zabudnite

Hospodárske noviny vám na týchto miestach pravidelne prinesú stĺpček O líderstve, v ktorom vám Pepper De Callier, prinesie svoj pohľad na to ako sa dopracovať k úspechu priamejšie a vlastným pričinením.

Slavomír Šikuda
slavomir.sikuda@ecopress.sk

Som mladý, začínajúci manažér a chcem byť úspešný. Čo mi ako prvé poradíte, čo je najdôležitejšie na dosiahnutie úspechu v kariére?

Moja prvá reakcia na takúto otázku by bola: „Ako si predstavujete úspech? Ako si sami definujete úspech a ako budete vedieť, že ste ho dosiahli? Ak dosiahnete úspech, ako tým prispějete ostatným, t. j. kto a ako bude mať prospech z vášho úspechu?“ Posledná otázka väčšinou vyvoláva nechápavý výraz na tvári, ale odpoveď na ňu je dôležitá: Za predpokladu, že úspech pre vás znamená niečo viac, než len výhru v lotérii, budete si ho musieť zaslúžiť.

Pýtam sa teda, ako si ho mienite zaslúžiť? Čo ste spravili pre to, aby ste našli cieľ hodný nasledovania, ale tiež, ako môžete pri realizácii daného cieľa čo najviac a čo najlepšie využiť svoje osobné kvality? Čoho ste schopný – do akej miery si uvedomujete samého seba? Potom by som sa vás spýtal, čo ste pripravený urobiť na dosiahnutie úspechu, ktorý ste si definovali. Trvalé dosahovanie úspechu si vyžaduje množstvo práce. Ste skutočne pripravený pustiť sa do bitiek – „stíňať dračie hlavy“ ľahostajnosti, ega, po-



Ak úspech pre vás znamená niečo viac, než len výhru v lotérii, budete si ho musieť zaslúžiť, hovorí De Callier.

chybností, a vyvinúť úsilie potrebné na dosiahnutie úspechu? Ak je odpoveďou ÁNO!, tak poďme na to.

Existuje univerzálny recept na manažérsky kariérový úspech?

Áno. Existuje vzorec, ktorý jasne stanovuje spôsob, ako dosiahnuť úspech. Vysvetľuje, ako sa z dobrých športovcov stávajú olympionici, prečo ľudia ležia na najvyššie hory sveta a čo ich ženie dosahovať ciele, ktoré iní považovali za nemožné. Používam ho vo svojej práci už

mnoho rokov a je to najdôležitejší prvok pri mojom rozhodovaní, či niekoho budem koučovať alebo nie. Je to vzorec motivácie, ktorý vysvetľujem podrobnejšie vo svojej knihe Common Sense Wisdom: Being Your Own Career and Life Coach, ale uvediem ho aj tu: M = (i) x (v). Motivácia sa rovná úrovni záujmu o niečo (i) vynásobenej váhou (v), ktorú kladiete na dosiahnutie danej veci. Inak povedané: Ak nemáte veľký záujem o osobný rozvoj a nepripisujete tomu veľmi vysokú dôležitosť, ani sa o to nepokúšajte, pretože sa vám to nepodarí. Nie každý je ochotný zaplatiť cenu za víťazstvo.

Spolupracovali ste s množstvom špičkových biznismenov. Prečo najväčšie kapacity vo svojom odbore potrebujú vaše služby.

Všetci schopní alebo nádejní lídri majú jednu spoločnú vlastnosť, a tou je túžba učiť sa, rásť a zlepšovať sa vo svojej oblasti. Schopní lídri, podobne ako športovci, vedia, že úspech nie je konečný cieľ, po dosiahnutí ktorého môžete oddychovať. Naopak, je to cesta, ktorá si vyžaduje neustále vzdelávanie, disciplínu a úsilie.

Keby ste porovnali slovenského manažéra s americkým?

Rozdiely vychádzajú čisto zo skúseností. V 20-ročné sa snažíme spoznať, pochádzajú práve z regiónu strednej a východnej Európy. Možno nemajú také schopnosti v oblastiach ako marketing, predaj či strategické plánovanie, ale tieto rozdiely sa veľmi rýchlo strácajú. A ak si uvedomíme, za aký krátky čas sa to udialo, bolo by možné tvrdiť, že manažéri v tomto regióne sú talentovanejší, než tí na Západe.

S akými problémami sa na vás miestni biznismeni najviac obracajú?

“

Byť v súčasnosti v strednej a vo východnej Európe je podobné, ako keby ste mali príležitosť žiť vo Florencii v 14. storočí – na začiatku renesancie.

Najväčší problém, ktorému dnes slovenskí lídri čelia, je ten istý, ako v prípade lídrov kdekoľvek inde: zapojenie zamestnancov. Spoločnosť Gallup zaoberajúca sa globálnymi prieskumami nedávno vypracovala štúdiu, ktorá vychádzala z odpovedí približne dvoch miliónov respondentov z celého sveta. Jedným zo zistení bolo, že približne 80 percent zamestnancov je buď pasívnych, alebo vedome neprejavuje záujem o svoju prácu. Jim Clifton, CEO spoločnosti Gallup, povedal, že dobre riadené spoločnosti už v podstate využili všetky možnosti zvýšenia efektivity svojich činností. Zlepšovanie výkonnosti v 21. storočí bude musieť prísť z oblasti ľudského potenciálu, z kreatívnych prístupov k riešeniu problémov a vývoju produktov, z možnosti dostať zo zamestnancov maximum a posunúť ich postoj od podriadenosti a dodržiavania pravidiel k maximálnemu zapojeniu.

A čo ak sa stretnete s človekom, ktorý sa na svoju funkciu vôbec nehodí? Dokázate mu povedať – pane, radšej si hľadajte nový džob?

Pýtal by som sa preto? Prečo sa na svoju funkciu „nehodí“? Je to kvôli tomu, že má nedostatok kva-

Snímka: Hospodárske noviny/Martin Svozílek

lifikácie, motivácie, alebo je nedostatočne využitý? Aký to má dôvod? Nedávno ma oslovil generálny riaditeľ pomerne veľkej spoločnosti s požiadavkou, aby som mu pomohol prejsť na nové pracovné miesto v úplne odlišnom odvetví. Opýtal som sa ho, prečo sa rozhodol pre tento krok. „Pretože na mojej súčasnej pozícii mám istú zodpovednosť, ale len málo kompetencií a chcem ísť niekam, kde sa budem môcť podieľať na definovaní budúcnosti.“ Opýtal som sa ho, ako vyzeralo hodnotenie jeho výkonnosti za posledné dva roky a on mi povedal, že sa pohybovalo okolo „priemeru“. Ďalej som sa spýtal, ako by zhodnotil svoje znalosti daného odvetvia; odpovedal, že jeho vedomosti sú na vysokej úrovni, keďže v tejto oblasti sa pohyboval vyše dvanásť rokov. Povedal som mu, že pokiaľ mi nepovie, prečo sa nesnažil viac presadiť na svojom súčasnom mieste, pred tým, než začal uvažovať o odchode, nebudem s ním pracovať.

Prečo?

Ak pre nič iné, tak minimálne preto, že jeho súčasný zamestnávateľ bude preňho veľmi dôležitou referenciou z hľadiska budúcich príležitostí, či sa mu to páči alebo nie.

Môžem koučovať sám seba? Kontrolovať či dostatočne napredujem vo svojom profesionálnom, ale aj v súkromnom živote?

Určite áno. Môžete sa koučovať sám a stanoviť si spôsob, akým budete sledovať svoje napredovanie! V niektorých prípadoch vám externé vedenie pomôže zefektívniť vaše úsilie, ale to, ako sa stať koučom samého seba, je témou mojej knihy.

Kto je Pepper De Callier

Viac než 30 rokov vyhľadáva a koučuje výkonných manažérov na celom svete. Medzi jeho klientov patria firmy ako Boeing, General Motors, Nokia, Japan Energy, Česká poisťovna. Rodený Američan sa pred pár rokmi usadil s manželkou v Česku. Dnes je partnerom personálno poradenskej spoločnosti Bubenik Partners.



Nakoľko je skĺbenie týchto dvoch rozmerov potrebné pre úspech?

Povedal by som, že je nemožné rozvíjať sa ako líder a pri tom nerásť na lepšieho človeka. Takže, pokiaľ sa človeku v jeho kariére dostáva koučovania správnym a uceleným prístupom, bude to mať pozitívny dosah aj na osobný život.

Svoj súkromný a kariérny život ste spojili s Prahou, angažujete sa aj na Slovensku. Prečo?

Byť v súčasnosti v strednej a vo východnej Európe je podobné, ako keby ste mali príležitosť žiť vo Florencii v 14. storočí – na začiatku renesancie! Západ, ak mám pokračovať v tejto metafore, zažíva už porenesančné obdobie. To nadšenie a energia sú teraz tu a v krajinách BRIC. Je tu obdobie, keď sa tu stretáva mnoho síl, ktoré budú mať veľmi pozitívny dosah na tvár tohto regiónu na mnoho rokov. Napríklad, mladí profesionáli a podnikatelia už nemusia odchádzať mimo republiky, ak chcú uspieť. Ide o nádherný fenomén, ktorého sme v súčasnosti svedkami v Indii a Číne a čoraz častejšie aj tu na Slovensku a v Česku. Ak by som bol mladým, inteligentným a ambicióznym profesionálom alebo podnikateľom, presne tu by som chcel byť.

O čom píšete vo svojej knihe Common Sense Wisdom?

Prednávkam som mal niekde príhovor a človek, ktorý má predstavaoval, povedal, že je to „malá knižka s veľkým poslanstvom o živote a dôležitých prechodoch, výzvach a zmenách – plánovaných aj neplánovaných, ktorým každý z nás musí z času na čas čeliť“. Ak mám však povedať niečo bližšie, je jedinečným spojením citátov od starých filozofov až po moderných manažérov, osobností športu a nositeľov nových myšlienkových prúdov, a vzťahuje tieto citáty na život v 21. storočí, keď veta „bud' budeš udalosťami hýbať ty, alebo ony budú hýbať tebou“ dostáva úplne nový zmysel pre život človeka.

Cieľom knihy je dať čitateľom nástroje, pochopenie a motiváciu na to, aby koučovali vlastný život a kariéru a aby viedli seba a ľudí v svojom okolí pri prekonávaní životných výziev, nezdarov, ale i úspechov. Ponúka kritický pohľad na život, ktorý pomôže ľuďom nájsť svoj vlastný „skutočný sever“.

Vaše príspevky sa budú pravidelne objavovať aj v Hospodárskych novinách.

Môj stĺpček O líderstve sa bude zameriavať na ľudský potenciál a zdravý rozum. Pôjde v ňom o pochopenie vzťahu príčiny a dôsledku medzi tým, čo si myslíte, čo hovoríte a čo robíte, a čo tieto veci každodenne spôsobujú vo vašom živote. Je o tom, ako sa v čoraz konkurenčnejšom svete odlíšiť autentickým, čestným a udržateľným spôsobom. A ako sa k úspechu, bez ohľadu na to, ako si ho zdefinujete, dopracovať priamejšie a vlastným pričinením.

@ Celý rozhovor nájdete na hnonline.sk

SEMMELROCK

STEIN+DESIGN®

Prijmeme do zamestnania pre košícký kraj:

• MANAŽÉRA PREDAJA

Požadujeme:

- vysokoškolské alebo stredoškolské vzdelanie

- znalosť stavebného trhu

- ovládanie práce na PC

- vysoké pracovné nasadenie

Pracovná náplň:

- starostlivosť o predajnú sieť

- získavanie nových zákazníkov

- navštevovanie architektov, projektantov

- účasť na prezentáciách, výstavách

Ponúkame:

- výhodné pracovné podmienky

- služobný automobil

- práca v dobrom kolektíve

- zaujímavé platové ohodnotenie

Predpokladaný nástup: máj 2010

Ak Vás naša ponuka zaujala, zašlite nám profesný životopis spolu so žiadosťou o prijatie do zamestnania na adresu firmy: SEMMELROCK STEIN+DESIGN Dlažby s.r.o., Trnavská 3728, 926 01 Sered'. Kontaktná osoba: Martina Karellová, tel.: 031 - 789 12 01, fax: 031 - 789 05 66, e-mail: martina.karellova@semmelrock.com