

Rynek Kapitałowy, 2005

**Nadtytuł: Stephen R. Covey znów w Polsce**

**Tytuł: Skąd czerpać inspirację**

**Autor: Marek Skala**

Lead: *Ludzie nie są rzeczami wymagającymi jedynie motywacji i kontroli. Ludzie mają ciało, umysł, serce i duszę* – mówi w swojej najnowszej książce i 30 czerwca w Warszawie guru światowego biznesu Stephen R. Covey.

Istnieje dwojakie oczekiwanie wobec guru. Jednym są w miarę całościowe koncepcje, idee nadające się do ogarnięcia całości życia zawodowego, drugim ów tajemniczy impuls, inspiracja. Czasem jest nim nawet jedno zdanie, które usłyszane w odpowiednim momencie może przewartościować całe zawodowe życie managera. Niemal każde spotkanie z takim guru cieszy się ogromną popularnością (Cialdini, Trout, Kotler, Hogan), choć jak wspomniałem tylko część uczestników jest w pełni zadowolona. To ci, którzy inspiracji poszukiwali. Reszta bardziej dostrzega znane już wcześniej treści, ale oni wyraźnie jeszcze inspiracji nie potrzebują. Oczywiście nie ma żadnego znaczenia czy guru jest profesorem znanej uczelni czy też managerem, który po sukcesach w biznesie zaczął uczyć innych. Dodatkowo działanie guru zostaje wzmocnione wyjątkowością miejsca spotkania, wysoką ceną, elitarną publicznością. Ta wyjątkowość znakomicie ułatwia odebranie każdego niemal, prostego zdania jako specjalnego przesłania. Dlatego guru działa – na tych którzy szukają.

### ***Jak zostać guru***

Każdy robi to trochę inaczej, ale właśnie droga Coveya jest doskonałą metaforą zjawiska pod nazwą guru biznesu. W czasie wakacji na Hawajach Covey przeczytał jedną z setek drobnych książeczek typu mini-poradnik o tym jak żyć lepiej. Znalazł tam trzy zdania, które zmieniły jego życie i prywatne i zawodowe. Oto one: *Pomiędzy bodźcem, a reakcją istnieje przestrzeń. W tej przestrzeni mieści się wolność i prawo wyboru sposobu reagowania na bodziec. I od tego jaki sposób reakcji wybierzemy zależy nasz rozwój, nasze szczęście.* Można oczywiście zapytać cóż tak genialnego jest w owych zdaniach, że po latach doczekał się uznania na całym świecie, ale oczywista odpowiedź brzmi – nic. Nie to co inspiruje, ale sam inspirowany i jego reakcje mają tutaj podstawowe znaczenie.

Zdaniem Coveya, gdy w pełni zrozumiemy i zaakceptujemy przywództwo jako świadomy wybór, przestaniemy wykorzystywać autorytet formalny i zaczniemy motywować innych skutecznie inspirując ich do działania. *Nie ma znaczenia, czy jesteśmy właścicielami firmy, członkami zarządu czy menadżerami średniego szczebla. Bycie współczesnym liderem, czyli inspirującym liderem, to kwestia świadomego wyboru, a nie zajmowanego stanowiska* – mówi Covey Metody i narzędzia, które umożliwiają osiągnięcie tego celu są dużo prostsze niż nam się wydaje. Natomiast sprawą wyjątkowo trudną jest wprowadzenie ich w życie.

### ***Te 7 nawyków***

Jeśli prześledzimy teorię Coveya to okaże się, że niemal każdy opisany ramce nawyk jest dosyć oczywisty, znany nam z innych dziedzin, teorii, szkoleń czy zaleceń. Prześledźmy je po kolei, by sprawdzić który z nich jest dla nas zaskakujący lub wcześniej nieznan. Oczywiście w żaden sposób nie sugeruję, że cokolwiek jest tu nieważne, wręcz przeciwnie – wszystkie założenia Coveya (czy też jego wybory) są bardzo istotne.

**Nawyk 1. bądź proaktywny**

**Nawyk 2. zaczynaj z wizją końca**

**Nawyk 3. rób najpierw to, co najważniejsze**

**Nawyk 4. myśl w kategoriach wygrana – wygrana**

**Nawyk 5. staraj się najpierw zrozumieć, potem być zrozumianym**

**Nawyk 6. twórz synergię**

**Nawyk 7. ostrz piłę**

I oczywiście – **nawyk 8 – jak przejść od efektywności do wielkości**, co jest tytułem i treścią wydanej w listopadzie 2004 roku najnowszej książki Stephena R. Coveya.

Myliłby się ktoś, kto chciałby powiedzieć, że Covey jest tylko zręcznym trenerem i autorem ponad 15 milionów sprzedanych książek. Covey to mistrz, to dyrygent, który połączył szereg znanych wcześniej idei w dobrze współbrzmiające dzieło. Myślę że metafora dyrygenta jest tu jak najbardziej na miejscu. Są piosenki banalne, przy których wzruszają się intelektualiści, są doskonałe wykonania, które rozumieją tylko koneserzy. Rzecz bowiem nie zawsze w dyrygencie – rzecz w słuchaczu i rodzaju potrzeby jaką utwór ma zaspokoić. To właśnie istota inspiracji. Reszta to już ciężka, codzienna praca nad wprowadzeniem inspiracji w życie.

## **WYWIAD Z IWONĄ KIWERSKĄ**

***To naprawdę ważna książka*** – mówi Iwona Kiwerska, Dyrektor Programowy FranklinCovey w Polsce.

### ***Czym jest FC na świecie i w Polsce?***

FC to firma wspierająca różne organizacje, przede wszystkim biznesowe, w realizacji ich celów strategicznych poprzez długoterminowy rozwój pracowników. Najbardziej znani jesteśmy dzięki szkoleniu, które powstało na podstawie książki Stephena R. Coveya „7 Nawyków skutecznego działania”. Książka, a także szkolenie odwołuje się do działających także w świecie biznesu uniwersalnych zasad, których siłę warto wykorzystywać. Zasady te mówią między innymi o uczciwości, poszukiwaniu rozwiązań przynoszących korzyści obu stronom, o długoterminowej efektywności osiągananej dzięki konsekwentnemu równoważeniu życia zawodowego i prywatnego.

### ***Czego mogą oczekiwać od FC polscy managerowie?***

Polscy menedżerowie mogą oczekiwać od nas dostosowania wszystkich naszych szkoleń do potrzeb konkretnej firmy, departamentu czy zespołu. *7 Nawyków skutecznego działania*, *Przywództwo oparte na zasadach* czy inne z naszych produktów są bardzo uniwersalne. Mają zastosowanie w wielu codziennych działaniach firmy. Zadaniem naszych trenerów i konsultantów jest przełożenie tego efektywnego języka na codzienną praktykę uczestników naszych szkoleń. Wszyscy mamy wiele dobrych pomysłów. Chodzi o to, żeby zainspirować innych do ich wykorzystywania. Do zmiany w kierunku większej krótko i długoterminowej efektywności.

### ***Jak wyglądają szkolenia w FC?***

W ramach szkoleń FC staramy się wspierać ich uczestników - pracowników firm w ich codziennych wyzwaniach. Najczęstsze problemy, z którymi zgłaszają się do nas firmy zlecające nam przeprowadzenie szkoleń to pomoc w tworzeniu pożądanej kultury organizacji, w której pracownicy będą przejmować inicjatywę i czuć się odpowiedzialni na pożądane rezultaty. Będą wykorzystywać potencjał swojej wiedzy, umiejętności i doświadczenia w osiągnięciu krótko i długoterminowych celów organizacji.

Inny częsty problem, z jakim zgłaszają się do nas klienci to pomoc ich pracownikom w utrzymaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Nasi klienci mają przekonanie, że brak tej równowagi nie sprzyja osiągnięciu założonych rezultatów. Zwłaszcza tych długoterminowych. Często też pojawiając się potrzeby klientów w zakresie lepszego wdrażania strategicznych celów organizacji, a także lepszego ukierunkowania i realizacji tych celów. Szkolenie jest zawsze warsztatem, żywym dialogiem trenera i uczestników, który ma służyć wypracowaniu pożądanych rezultatów.

### ***Jak Pani ocenia najnowszą książkę, czym jest ten 8 nawyk?***

Moim zdaniem książka znakomicie odpowiada na wiele pytań dręczących liderów dzisiejszych czasów. Jak powiedział Peter Drucker: „*Po raz pierwszy w historii powstała i gwałtownie wzrasta liczba pracowników mających coraz więcej codziennych wyborów i samodzielnych decyzji do podjęcia. Po raz pierwszy będą musieli sami sobą zarządzać. Jesteśmy na to kompletnie nie przygotowani!*”. Covey podejmuje ten wątek w swojej książce. Podpowiada w jaki sposób wspierać pracowników w przejmowaniu przez nich odpowiedzialności za swoje działania oraz ich rezultaty, samodzielne podejmowanie decyzji. Podtytuł książki brzmi „od efektywności do wielkości”. Nie wystarczy w czasach dzisiejszych ambitnych wyzwań biznesowych jedynie być efektywnym. Trzeba czegoś więcej. Trzeba umieć odnaleźć swoją pasję a także pomagać innym, swoim podopiecznym w jej odnajdowaniu. Duża część materiału odwołuje się także do bardzo interesującego badania xQ (execution Quotient), określającego wskaźnik realizacji strategicznych celów organizacji. Badanie to przeprowadziła firma FranklinCovey wspólnie z Harris Interactive w 2002 roku na próbie 23 000 respondentów z różnych stanowisk i dziedzin biznesu. Kilka interesujących danych z badań to:

- tylko 37% pracowników rozumie co ich firma chce osiągnąć i dlaczego
- tylko 20% stwierdza, że mają poczucie zaangażowania w realizację strategicznych celów firmy
- tylko 20% wie, jakie z ich codziennych zadań wspierają najważniejsze cele firmy
- tylko 50% respondentów było zadowolonych na koniec tygodnia z wykonanej przez nich pracy
- tylko 15% respondentów deklaruje, że ich firma wspiera ich działania zmierzające do realizacji najważniejszych jej celów
- tylko 15% pracowników postrzega swoje środowisko pracy jako cechujące się wysokim poziomem zaufania
- tylko 10% czuje się odpowiedzialnymi za swoje działania
- 13% uważa, że współpraca z innymi departamentami oparta jest na dobrych relacjach i zaufaniu.

Covey w swojej nowej książce pokazuje, jak sobie radzić z tymi wszystkimi wyzwaniami. Gdzie szukać możliwości podnoszenia jakości pracy.

Franklin Covey Polska  
[www.franklincovey.pl](http://www.franklincovey.pl)  
[biuro@franklincovey.pl](mailto:biuro@franklincovey.pl)