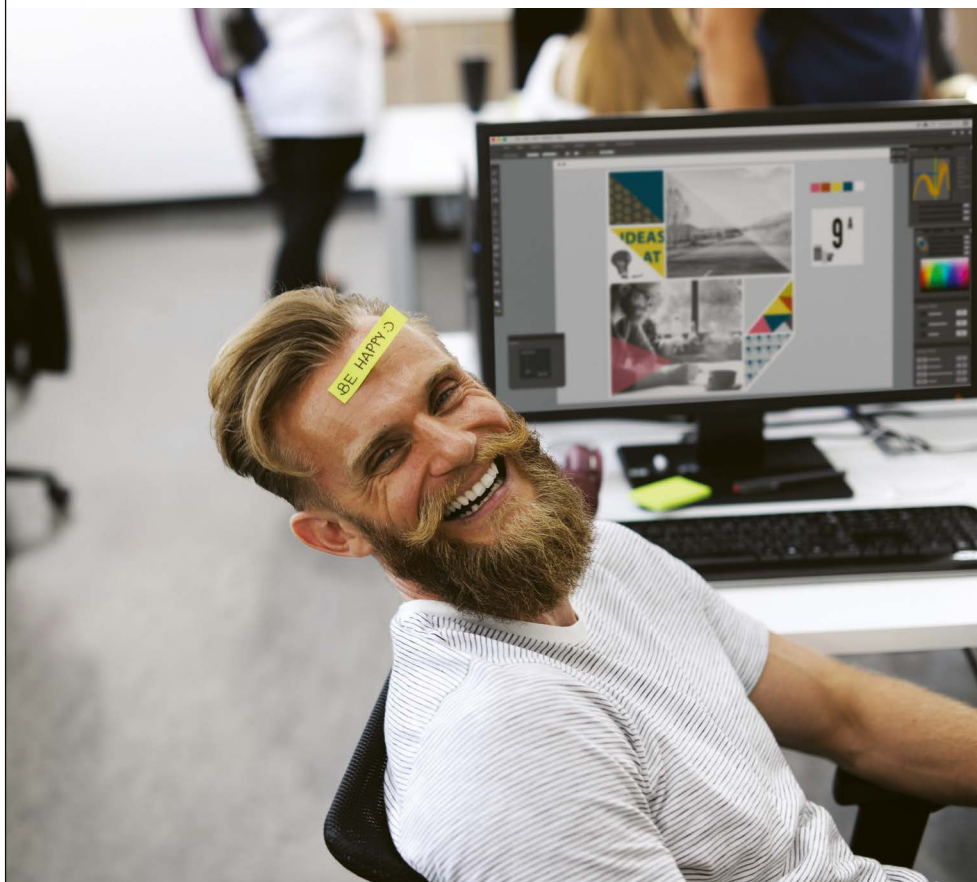


AKO MANAŽOVAŤ SPOKOJNOSŤ A ŠŤASTIE

„Chápať prácu ako nevyhnutné zlo a od začiatku pracovného času túžobne očakávať chvíľu, keď sa za nami zatvoria dvere na pracovisku? Takéto nastavenie – určite aj u nás čoraz zriedkavejšie – neprináša veľa dobrého. V prvom rade zásadne ovplyvňuje pracovný výkon i duševné zdravie. Hoci poriadok si vo vlastnej hlave musí urobiť každý sám, múdri zamestnávateľa sa aj v tomto smere snažia o maximum. Napríklad aj tým, že v organizačnej štruktúre vytvoria a najmä úspešne obsadia pozíciu Happiness Managera, čiže – manažéra či manažérky šťastia,“ tvrdí Martin Krekáč, Chairman & Founding Partner, Amrop



Martin Krekáč,
Chairman & Founding Partner, Amrop

vyberané z koláča. Z dlhodobého hľadiska na to treba ísť inak. Respektíve ku hrozienkam vhodne namiešať základné cesto a na ňom navrstviť niečo, čo natrvalo ovplyvní firemnú kultúru, vzťahy, princípy a hodnoty, ktoré organizácia ako celok vyznáva a ktorými sa riadi.

Pri správnom nastavení manažér šťastia výraznou mierou prispieva k čo najbezproblémovejšiemu fungovaniu firemných procesov z hľadiska plánovania a efektívnosti. Nástrojov, ktoré môže na splnenie tohto poslania využívať, je celý rad. Väčšinou však ide o nehmateľné a ťažko uchopiteľné záležitosti, akými sú pozitívne emócie, kvalita vzťahov, interná komunikácia, spokojnosť, bezpečnosť, vzájomná dôvera, ocenenie, osobná i firemná zodpovednosť, etika a ohľaduplnosť, správanie jednotlivcov... Ide o súbor úloh vedúcich k budovaniu a udržiavaniu stabilného a spokojného tímu v súlade s firemnými hodnotami. Výnimkou však nie je, že sa na manažéra šťastia kolegovia obracajú aj s osobnými vecami, ktoré sa práce týkajú len okrajovo.

TALENTY TREBA VEDIET UDRŽAŤ

Happiness Manager nepokrýva prácu personálneho manažéra, hoci v niektorých bodoch sa ich pracovná náplň veľmi podobá. Záleží aj na tom, aké postavenie má v organizačnej štruktúre a ako blízko, resp. ďaleko má k majiteľom či vrcholovému manažmentu. V niektorých firmách je zapojený aj do procesu náboru nových posíl do tímu, kde však má skôr poradný ako rozhodujúci hlas. Vďaka priamemu vplyvu na spokojnosť zamestnancov dokáže prispieť k zvyšovaniu ich angažovanosti a motivácie a znižovaniu fluktuácie, čo je v čase nedostatku a boja o kvalitnú pracovnú silu významnou hodnotou. Okrem toho často vycíti negatívne trendy či nábeh na krízu vo

Na jednej strane, áno, je to trend.

Presne v duchu: kto pracuje s chuťou a radosťou, je kreatívnejší a úspešnejší. Maximálne výsledky sa nedosahujú len vďaka finančným a iným benefitom, ale aj vďaka lepším podmienkam, spokojnosti a správnej motivácii. Nie skvelé výsledky sú základom pocitu šťastia z dobre vykonanej práce, ale pocit šťastia je základom skvelých výsledkov. A práve tu môže zásadnú rolu zohrať vhodný človek v tíme, nech ho nazveme akokoľvek. Dôležitejšia než názov je totiž náplň práce a najmä optimálny mix odborných, manažérskych a najmä osobnostných charakteristík, ktorými disponuje.

NEJDE O HROZIENKA Z KOLÁČA

Označenie Happiness Manager, Happiness Expert či Happy Office Manager zďaleka nie je moderný názov pre asistentku/recepčnú, ktorá rozdáva úsmevy na všetky strany, stará sa o dostatok kávy a čistých šálok, skrášľuje pracovné prostredie, z času na čas zorganizuje posedenie pri pive po práci alebo firemnú párty, v kalendári sleduje, kedy má kto narodeniny či meniny a na oslavu objedná tortu, prípadne nakúpi spoločné lístky do divadla či na futbalový zápas. Všetko toto je fajn, avšak ide o jednotlivé hrozienka

firme alebo u jednotlivých zamestnancov ešte skôr, ako sa prejavia ich neraz zničujúce dôsledky.

Ak sa vo firme podarí úspešne zaviesť inštitút manažera šťastia, nie je to len znamením snahy o neustále zvyšovanie efektivity a výkonnosti, ale aj prejavom spoločenskej zodpovednosti – najmä vo vzťahu k vlastným zamestnancom. Aj takto voči nim možno preukázať rešpekt a záujem. V dobre spravovaných firmách zamestnancov baví pracovať naplno na zmysluplných projektoch a dosahovať výnimočné výsledky, avšak pre dlhodobý úspech je dôležité poskytnúť im niečo navyše, zdieľať spoločný úspech i úspechy jednotlivcov a po veľkom nasadení si z času na čas vydýchnuť a spestriť každodennú rutinu. Takýto postoj je dôležitý najmä pre príslušníkov generácie Y, ktorá má už dnes výrazný podiel na trhu práce a pre ktorú je rovnováha medzi pracovným a osobným životom dôležitou prioritou.

UŽ DNES MYSLEŤ NA ZAJTRA

Otázkou – a nie zriedkavou – však je, kde zohnať vhodného kandidáta na pozíciu

manažera šťastia? Profil požiadaviek má totiž odrazok viac ako dosť. Neraz ide o personalistu, psychológa a terapeuta v jednom. Byť kdesi uprostred medzi „tvrdým svetom biznisu a krehkými ľudskými bytosťami so všetkými pocitmi, emóciami, starosťami i radosťami“ nie je jednoduché. Správny Happiness Manager musí mať rád ľudí. Mal by byť empatickou, vyrovnanou a úspešnou osobnosťou, ktorá rozumie človeku a životu, má životný nadhľad a schopnosť pozitívne myslieť, inšpirovať a motivovať ostatných. Podľa M. Krausa-Wildeggera osoba na tejto pozícii monitoruje pracovné prostredie a atmosféru, analyzuje komunikáciu a súdržnosť medzi zamestnancami, vymýšľa a aplikuje služby, ktoré vedú k zlepšeniu firemnej kultúry a podpore tímového ducha.

Jedným dychom však treba dodať, že manažér šťastia nie je zodpovedný za vyriešenie všetkých ťažkostí a sťažností. Nie je hovorcom, odborárskym predákom ani ombudsmanom zamestnancov. Jeho úlohou nie je odstrániť jestvujúce problémy, ani strategicky nastavovať

či meniť firemnú kultúru. Musí jej však rozumieť ako celku, musí je mať doslova vpitú pod kožou, pretože rovnako ako pre zamestnancov je vo firme dôležitý aj pre majiteľov či vedenie. Aj v tom je jeho úloha výnimočná.

V princípe ide o to, aby sa vo firme udomácnila ľudskosť. Aby bolo cítiť, že ju netvorí množina individualistov, ale že ide o premyslene prepojený celok, v ktorom vládne tvorivosť, sloboda a vhodné podhubie na rast a rozvoj. Z času na čas podporené zábavou. Získať a udržať odborne zdatných a lojálnych zamestnancov je totiž pre manažment jednou z najväčších výziev súčasnosti. Vlastne budúcnosti, pretože v čase neistého a neveriteľne rýchlo sa meniaceho sveta musia mať firmy už dnes k dispozícii vhodných ľudí na pozície, ktoré budú potrebovať obsadiť zajtra. A ak budú získané talenty v práci spokojné a šťastné, majú vyhrať.

