

A pandémia agilissá tesz? - avagy a digitális vezetők erősségei

Dr. Kurucz Attila
Széchenyi István Egyetem

Az agilis vezetés paradoxonja (Simon Hayward nyomán)

A lehetőségteremtő

- Agilitás a tanulásban
- Tisztánlátás a irányokat illetően
- Empátia és bizalom
- Szerepvállalásra ösztönzés
- Közös munka

A bomlasztó

- Körültekintő határozottság
- Digitális jártasság
- A status quo megkérdőjelezése
- Új gondolkodásmód kialakítása
- Ügyfelekhez való közelség

Agilitás a tanulásban

Kíváncsi vagyok, inkább kérdezek, mint hogy egyből következtetéseket vonnék le.

Mindig tanulok a tapasztalatokból, és ennek eredményeként változtatok a viselkedésemen.

Gyakran kérek visszajelzést, hogy fejlődhessek.

Empátia

Átgondoltan reagálok a nehéz helyzetekre, így nyugodt és összeszedett maradok.

Kiegyensúlyozottan kommunikálok másokkal, akik ezért úgy érzik, hogy észszerű és tisztességes vagyok.

Minden érdekelt fél bízik bennem mint vezetőben.

Körültekintő határozottság

Körültekintő vagyok, és megállok gondolkodni, ha fontos döntést kell hoznom.

Konzultálok, kikérem tanácsadók véleményét, mielőtt következtetésre jutok.

Határozott vagyok, gyorsan cselekszem, ha döntés született.

Digitális jártasság

Nyomon követem, hogy a technológia hogyan változtatja meg az ügyfeleim vásárlási élményét.

Érdekel a technológia, mindig kipróbálok új technológiákat.

Aktív vagyok online, hogy megértssem az új alkalmazásokat és élményeket.

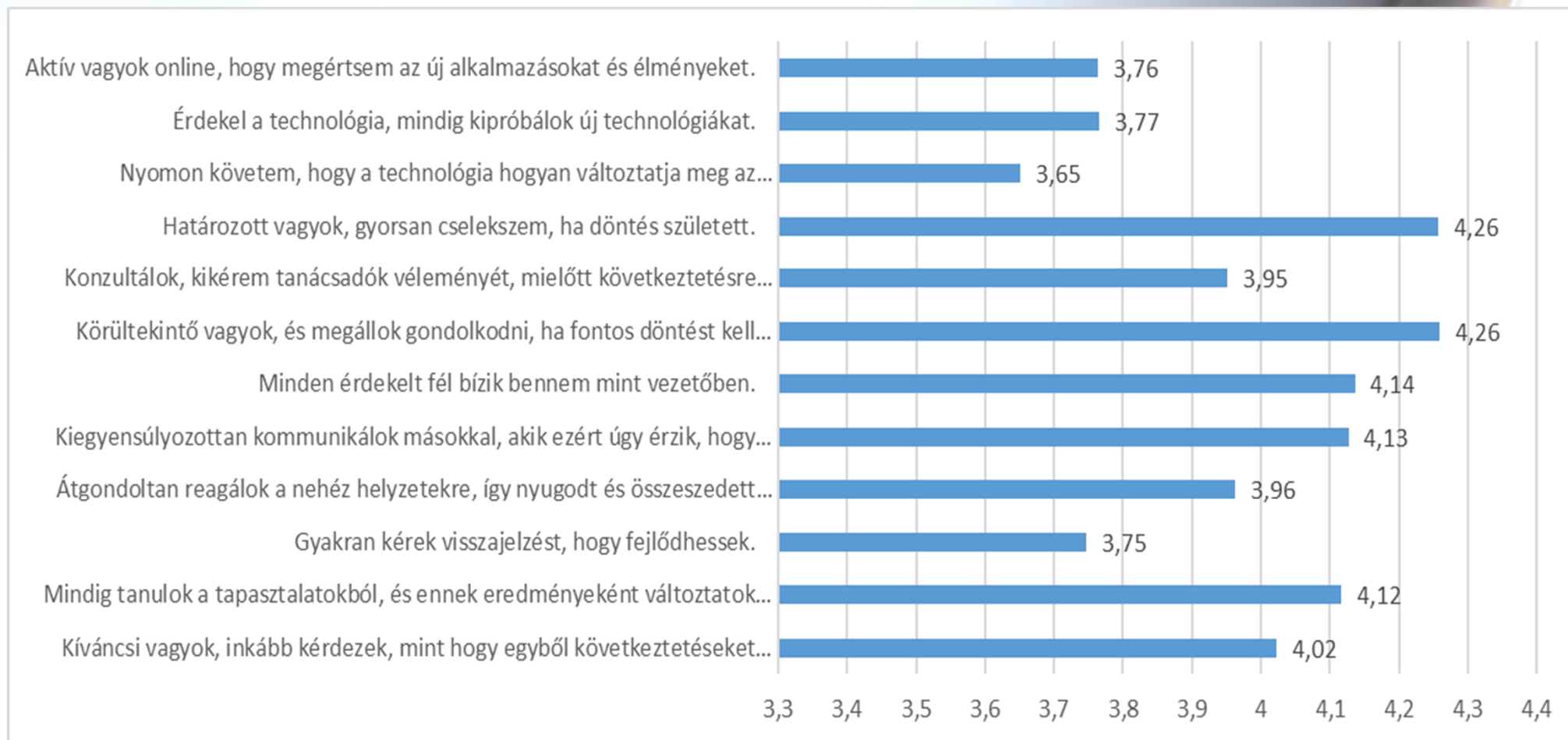
Agilis vezetői skillek vizsgálata 2020-2021

- 521 válasz, amiből 281 2020 tavasz, 240 pedig 2021 tavasz
- 25% 40 fő alatti, 50% 300 fő alatti
- 98 fő elsőszámú vezető
- 121 fő felsővezető
- 156 fő középvezető
- 118 fő operatív vezető
- 28 fő vezető szintű szakértő
- Az önmagukat agilisnak tartó vezetők a sokaság 69,5%-a volt
- Kicsivel többen hallottak agilis módszerekről, 69,9%
- Ami meglepő, hogy 62% ismer agilis módszereket.

Független változók megoszlása

időszak	megoszlás (%)	vezetői pozícióban eltöltött évek száma	megoszlás (%)
járvány előtt	53,9	0-4 év között	38,2
járvány után	46,1	5-10 év között	33
cég nagyság	megoszlás (%)	11-16 év között	13,2
10 alatti létszám	10,9	16 év felett	15,5
10-50 közötti létszám	17,1	Hallott az agilis módszerekről	69,9 %
51-150 közötti létszám	14,6	Ismer agilis vezetői módszereket	62 %
150 feletti létszám	57,4	Agilis vezetőnek tartja magát	69,5 %

Agilis kompetenciák átlaga (n=521)



Vezetésben eltöltött évek alapján szignifikáns eredmények:

- ***Minden érdekelt fél bízik bennem, mint vezetőben:*** legmagasabb a több, mint 16 éve vezetőknél (4,457), legalacsonyabb az 5-10 év közötti vezetőknél (4,029)
- ***Körültekintő vagyok, és megállok gondolkodni, ha fontos döntést kell hoznom:*** legmagasabb szintén a több, mint 16 éve vezetőknél (4,469), legalacsonyabb a maximum 4 éve vezetőknél (4,151)
- ***Határozott vagyok, gyorsan cselekszem, ha döntés született:*** szintén a 16 év feletti vezetői gyakorlattal rendelkezők körében a legmagasabb (4,420), legalacsonyabb az 5-10 éves vezetői gyakorlattal rendelkezőknél (4,169)
- ***Aktív vagyok online, hogy megértsem az új alkalmazásokat és élményeket:*** legalacsonyabb a 11-16 éves tapasztalattal rendelkező vezetőknél (3,568), míg legmagasabb a 4 év alatti gyakorlattal rendelkezőknél (4,025).

Zárógondolatok

- A következő sorrendben tudják a legjobban vagy legkevésbé magukénak az agilis skilleket:
 - 1) Körültekintő határozottság,
 - 2) Empátia,
 - 3) Agilitás a tanulásban,
 - 4) Digitális jártasság
- Megállapítható, hogy a vezetők az agilis vezetők szignifikánsan jobban állnak az agilis kompetenciák tekintetében.
- A gyengén szereplő állítások (kompetencia) szignifikánsan jobbak a nagyobb szervezetek esetében .

Be Agile!

Köszönöm a figyelmet!

Dr. Kurucz Attila
Tanszékvezető, egyetemi docens
Folyamatmenedzsment szakértő,
agilis coach
kurucz.attila@sze.hu
drkurucz.hu

ISOFÓRUM XXVIII. NMK, 2021

