

A FLIGBY kompetenciarendszerét alkotó 29 vezetői készség pontos leírása

VÁLTOZÁSOK KEZELÉSE – A szervezeti célok megvalósításának érdekében szükséges változtatások megvalósításának képessége. Magában foglalja a szervezeti jövőkép megalkotását, és annak a folyamatosan változó környezetben való fenntartását.

1. **Felhatalmazás** (Empowerment) - Képesség arra, hogy információkat, jogokat és hatalmat osszunk meg az alkalmazottakkal, hogy ők kezdeményezhessenek és döntéseket hozhassanak a problémák megoldására, a tevékenységek és teljesítmények javítása érdekében. A felhatalmazott szabadon dönthet, de vállalnia kell a felelősséget.
2. **Jövőorientált gondolkodásmód** (Future orientation) - Készség a hosszú távú gondolkodásra. Ez az „előrettekintés” képessége.
3. **Intuitív gondolkodás** (Intuitive thinking) - Olyan típusú gondolkodás, amely nem használ racionális folyamatokat, pl. tényeket és adatokat. Nincs fókuszpontja, nem lineáris, több dologra tekint egyszerre, a nagy képet nézi, perspektivikus. A jó intuíciók az évek alatt szerzett ismeretekkel és tapasztalattal jönnek, amelyekkel képesek vagyunk megérteni a világ és az emberek működését. Erőssége, hogy gyors eredmény érhető el általa. Megérzések vagy ösztön alapján végzett cselekedeteket értünk alatta. Érzelmek is vezérelhetik.
4. **Részvételi hajlandóság/készség a bevonódásra** (Involvement) - A csapat/csoport tevékenységeiben való részvétel készségét jelenti. Aktív részvételt jelent a csapatmunkával járó tevékenységekben és a végrehajtási folyamatokban.
5. **Társadalmi felelősségvállalás** (Social responsibility) - Készség arra, hogy úgy irányítsuk az üzleti folyamatokat, hogy azok összességében kedvező hatással legyenek a társaságban érdekelt felekre és a társadalom egészére.
6. **Stratégiai gondolkodás** (Strategic thinking) - Segít a vezetőknek a célok kitűzésében, a prioritások meghatározásában, a politikákkal kapcsolatos problémák felülvizsgálatában, és a hosszú távú tervezésben. Az egyértelmű célok megléte nélkülözhetetlen a flow állapot eléréséhez. Ahhoz, hogy valaki el tudjon mélyedni egy tevékenységben, alapvetően fontos az, hogy minden pillanatban tudja, milyen feladatot kell elvégeznie. Természetesen fontosak a tevékenység végső céljai is, de az igazi élmény a cél felé történő haladásból ered, nem pedig annak eléréséből.

EMBEREK VEZETÉSE – Ez az alapvető képesség az emberek vezetéséről szól, a szervezet jövőképének, küldetésének és operatív céljainak megfelelő módon. Mindez olyan munkahelyi környezet kialakítását és fenntartását jelenti, mely elősegíti az emberek fejlődését, inspirálja az együttműködést és a csapatmunkát, valamint támogatja a konfliktusok konstruktív megoldását.

7. **Az aktív figyelem** (Active listening) - A kölcsönös megértést elősegítő válaszadás egy módja. A figyelemnek ez a módja magában foglalja az üzenet tartalmának, valamint a küldő szándékának és az üzenetközlés körülményeinek megértését. Az aktív figyelem a hallgatás és a válaszadás szervezett formája, amely a figyelmet a beszélőre koncentrálja. A hallgatónak nem kell egyetértenie a beszélővel – egyszerűen csak meg kell állapítania, hogy a beszélő mit mondott, meg kell értenie az üzenetet.

8. **Egyensúlyteremtés** (Balancing skill) - Készség arra, hogy különböző tartalmú dolgokat összevegyünk és azonos fontossággal kezeljük. A hatékony vezetés az egyensúlyról szól. A kihívások és a készségek közötti egyensúly a Flow szükséges feltétele. Könnyebb úgy teljesen magunkénak érezni egy feladatot, ha azt megvalósíthatónak tartjuk. Ha úgy tűnik, hogy a feladat túlmutat a képességeinken, hajlamosak vagyunk aggodalmat érezni, ha pedig túl egyszerű, könnyen unalmassá válhat. A figyelem mindkét esetben elterelődik a célról: az aggódó ember figyelmét elvonja a végeredmény miatti nyugtalankodás, az unatkozó ember pedig más feladat után néz. Az ideális körülmények az alábbi egyszerű képlettel írhatók le: Flow akkor alakul ki, ha a kihívások és a készségek egyre emelkedőbb szinten egyenlítődnek ki.
9. **Érzelmi intelligencia** (Emotional intelligence) - Az a képesség és készség, amelynek segítségével saját és embertársaink érzelmeit felismerjük, azonosítjuk, értelmezzük és kezeljük. Az érzelmi intelligencia fejleszthető.
10. **Visszacsatolási készség** (Feedback) - Olyan információk a teljesítményről (ÉS NEM A VISELKEDÉSRŐL!), amelyek mentén az érintettek cselekedhetnek is. A visszacsatolásnak érthetőnek kell lenniük, azokat tiszteletteljes módon kell átadni. A teljesítményt javítani szándékozó szervezetnek a visszacsatolások segítséget nyújtanak a szükséges kiigazítások megtételében. A visszacsatolás jelen idejű szükséglet. Nehéz elmélyültnek maradni bármilyen munkában úgy, hogy az ember nem kap naprakész, „online” információkat a teljesítményéről. A Flow élmény teljes átélése nagy részben abból ered, hogy az ember tudja, hogy amit csinál, annak jelentősége és következménye van. A visszacsatolás érkezik a teljesítményt véleményező kollégáktól vagy felettesektől, de sokszor inkább maga a tevékenység az, amely az információt szolgáltatja.
11. **Motiváló készségek** (Motivation) - Birtokában a vezető képes arra, hogy a másokban rejlő a belső hajtóerőket a kívánt célok elérése érdekében mobilizálja. A motivációs képesség – készség annak a megértéséhez és gyakorlásához, hogy mitől lesz és marad valaki motivált. Segít biztosítani, hogy mindenki a lehető legproduktívabb legyen.
12. **Egyéni erősségek felismerése** (Applying personal strenghts) - Olyan készség, amely a saját vagy mások kiemelkedő tulajdonságainak felismerésére szolgál. Ezek a velünk született tulajdonságok, képességek az évek alatt, az élettapasztalat során személyes erősségekké alakíthatóak. Ez a készség annak a felismerését jelenti, hogy ezek az emberekben rejlő erősségek potenciálisan a szervezetelőnyére fordíthatók.
13. **Csoportmunka menedzsment** (Teamwork) - A csoportos munka létrehozására, elősegítésére és irányítására való készség. Hatékony csoportmunka esetén a csoport egyes tagjai félreteszik egyéni érdekeiket, hogy a közös cél elérése érdekében dolgozzanak.

EREDMÉNYORIENTÁCIÓ – A szervezettel szemben támasztott teljesítmény-elvárásoknak való megfelelés az ügyfelek igényeinek magas szintű kielégítésével. Ez olyan döntések meghozatalának a képességét jelenti, amely a technikai tudás mobilizálásával, a problémák célirányos elemzésével, valamint a kockázatok tudatos és ésszerű felvállalásával biztosítja az eredmény elérését.

14. **Üzleti gondolkodásmód** (Business-oriented thinking) - Készség a helyzetek kezelésére és problémák megoldására úgy, hogy ez hozzáadott értéket teremtson a vállalat részére, és végeredményben értéket hozzon létre a tulajdonosok/érdekeltek számára. Az üzletfejlesztés sikeréhez tudni kell kezelni a vállalati környezet lehetőségeit és veszélyeit, valamint felismerni az elkerülendő szervezeti gyengeségeket és a kiaknázzható erősségeket.
15. **Vállalkozás/Kockázatvállalás** (Entrepreneurship) - Képesség és hajlandóság egy termelő társaság kitalálására, megszervezésére és irányítására annak minden velejáró kockázatával együtt, az ellenszolgáltatás pedig a haszon szerzése. A vállalkozó szellemet az innováció és a kockázatvállalás

jellemzi, és alapvető összetevője a sikerességnek a folyamatosan változó és egyre versengőbb globális piacon.

16. **Végrehajtási készségek** (Execution) - Készség a vezetői feladatok elvégzésére, teljesítésére, egy terv, feladat stb. végrehajtására, valaminek a sikeres megtételére. Az üzleti tevékenységeknek a közös értékekkel összehangoltan történő irányítását jelenti. Napjainkban a stratégiai célkitűzések teljesítése az egyik a legnagyobb vezetői kihívás.
17. **Priorizálás** (Prioritizing) - Készség arra, hogy tételek egy csoportját értékelve, azokat fontosság és/vagy sürgősség szerint rangsoroljuk.
18. **Időgazdálkodási készségek** (Time management) - Készség az idő szisztematikus, prioritásalapú allokációjára és disztribúciójára a párhuzamos igények között.
19. **Gyors döntéshozatal** (Timely decision-making) - Olyan készség, amely lehetővé teszi, hogy időzavarban is gyors döntéseket lehessen hozni olyankor, amikor korlátozott mennyiségű és elégtelen minőségű információ áll rendelkezésre. Ez a készség szükséges az autoriter és következetes döntéshozatalhoz.

ÜZLETI ÉRZÉK – Ez az alapvető képesség a humán, a technikai, a pénzügyi és az információs erőforrások hatékony és eredményes stratégiai, operatív és taktikai menedzselésének magas szintű gyakorlatát jelzi.

20. **Elemzőkészség** (Analytical skills) - Összetett problémák és elképzelések vizualizálására, széttagolására és megoldására való készség. Az ilyen készségek magukban foglalják a logikus gondolkodás alkalmazására való képességet az információgyűjtés és elemzés során, problémák megoldásainak megtervezését és tesztelését, valamint tervek létrehozását.
21. **Delegálás** (Delegating) - Készség funkciók vagy hatáskörök átruházása másra, azzal a céllal, hogy az illető eljárhasson a delegáló vezető nevében. A delegálás döntések meghozatalára hatalmazza fel a beosztottat, azaz a döntéshozatali jogosultság áthelyezéséről van szó az egyik szervezeti szintről egy lentebbi szintre. A mandátum személyhez és időhöz kötött.
22. **Információgyűjtés** (Information gathering) - Készség azon megfelelő információk összegyűjtésére, amelyek alapján a következő lépés megtehető, illetve a jövő megtervezhető. A vezetőknek tudniuk kell, milyen információkat kell begyűjteniük, hol találják és hogyan gyűjthetik be őket, és végeredményben hogyan kell feldolgozniuk az összegyűjtött információkat.
23. **Szervezőkészség** (Organizing) - több elem egyetlen tervszerű struktúrává való rendezésének képességét jelenti. Képesség arra, hogy olyan emberekből álló hálózatot hozzunk létre az egész szervezetre kiterjedően, akik segítenek megoldani a problémákat azok felmerülésekor. A jó szervezők úgy alakítják az ilyen hálózatokat, hogy azoknak olyan személyek is részei legyenek, akik egy konkrét stratégia megvalósítása során a várható különleges problémákat is kezelni tudják.

SZÖVETSÉGEK KIALAKÍTÁSA – Ez az alapvető képesség magában foglalja a belső és külső érintettekkel, non-profit és magánszektorbeli szervezetekkel, valamint nemzetközi partnerekkel való koalíciók kiépítését a közös szervezeti célok megvalósítása érdekében.

24. **Asszertivitás** (Assertiveness) - Készség arra, hogy érzéseinket és igényeinket mások jogainak megsértése nélkül és agresszivitástól mentesen ki tudjuk fejezni. Az asszertív viselkedés során képesek vagyunk képviselni érdekeinket, indokolatlan félelem nélkül kiállni magunkért, nyugodtan kifejezni legőszintébb érzéseinket, vagy gyakorolni jogainkat mások jogainak megtagadása nélkül.

25. **Elköteleződés kiépítése** (Engagement and trust) - Készség a bizalomkeltésre és az elkötelezettséggel jellemezhető pozitív, teljesítő, munkaorientált lelkiállapot létrehozására. Elkötelezettségről akkor beszélünk, ha valaki szorosan érintettnek érzi magát a munkájában, és tapasztalja a fontosság, a lelkesedés és a kihívás érzését. Meggyőződés vagy bizalom kiépítését jelenti valamilyen minőségre, személy vagy tárgy tulajdonságára, vagy akár egy kijelentés igazságtartalmára vonatkozóan vagy az iránt.
26. **Kommunikációs készségek** (Communication) - Olyan készségtárat jelentenek, amelyek képessé tesznek minket arra, hogy úgy közöljünk információkat, hogy azok befogadása és megértése megtörténjen. A kommunikációs készségek az interperszonális viselkedés teljes repertoárját jelentik.
27. **Konfliktuskezelés** (Conflictmanagement) - A konfliktusok felismerésének és kezelésének megfontolt, méltányos és hatékony módon történő gyakorlata. A konfliktuskezelés azon az elven alapul, hogy nem lehetséges megoldani minden konfliktust, de kezelésük elsajátítása csökkenti az improduktív eskalálódás esélyeit.
28. **Diplomáciai készségek** (Diplomacy) - Képessé tesznek arra, hogy figyelembe vegyünk a tárgyalásban részt vevő felek eltérő érdekeit és értékeit, ezeket a különbségeket tiszteletben tartjuk, és a felekkel tapintatosan viselkedjünk.
29. **Szociális rendszerben való gondolkodás** (Social system thinking) - Készség a helyzetek és az azokat befolyásoló társasági dinamikák tudatos kezelésére. Magában foglalja azoknak az interakciós stílusoknak és stratégiáknak az ismeretét, amelyek elősegítik céljaink elérését az interakciók során.

