

NEM BÓLOGATÓ JÁNOSOKNAK VALÓ VIDÉK

A sikeres digitális vezető hat fontos tulajdonsága



Sikeres digitális vezetőkre a magyar vállalatoknak nagy szüksége van, hiszen Európa végé kullongunk digitális érettségünket illetően. Olyan vezetőkre van szükségünk, akik nem bólogató jánosokat, hanem gondolkodó emberekkel veszi magát körül, jól kommunikálja gondolatait és nem fél munkával bemooskolni a kezét, ha kell.

Azt gondolnánk, hogy miután elég régóta már a csapból is a digitális átalakulás folyik, nincs is olyan magyar vállalat, mely ne kezdett el volna foglalkozni az IT nyújtotta előnyökkel. Az Európai Unió digitális érettséget felmérő DESI index azonban lehangoló képet mutat, a 29 országból csak Romániát és Bulgáriát sikerült megelőznünk: a 26 helyen végeztünk.

Beszédes számok, hogy például a big data technológiát a magyar vállalkozások 6 százaléka használja, a felhő technológia meg 11 százalékuknál van jelen. A mindent átható közösségi média használata is rendkívül alacsony, 12 százalékon áll. A jelentés szerint aggodalomra ad okot, hogy Magyarországon a társaságok 57 százaléka esetében a digitalizáció szintje nagyon alacsony (az EU-ban ez az arány 39 százalék) és csak 15 százalékuk rendelkezik erős digitális jelenléttel (az EU-ban 26 százalék).

Jó, ha a problémák hamar kiderülnek – mert így marad idő megoldani azokat

I Mindig elégedetlenek

Nem mindegy, hogy ezek a digitális IT-vezetők milyen készségekkel és képességekkel vannak megáldva. A hatékonyan dolgozó vezető határozott jövőképpel rendelkezik, elkötelezett és ügyesen építik a kapcsolatokat az IT és az üzlet között – véli *George Westerman*, az MIT professzora. A sikeres vezetők jó kapcsolatokat építenek, jól kommunikálnak. Képesek a különböző folyamatokat hatékonyan megvitatni és átalakítani, mindig tudnak egy újabb lökést adni a fejlesztéseknek. Mindig elégedetlenek az épp aktuális helyzettel, és képesek újra és újra elképzelni és megtervezni a dolgokat. Ezek a vezetők azt is megértik, hogy miközben a digitális átalakulásnál hajlamosak vagyunk a digitálisra összpontosítani, az átalakulás a nehezebb rész. Nem technológiai kihívásról van szó, hanem vezetői feladatról, hiszen a technológia önmagában nem teremt értéket a vállalatban belül, a munkavégzés megváltoztatása viszont igen.

2 A jó kommunikátor jó hallgató

Egy jó digitális IT-vezető jól képes hangsúlyozni azokat az értékeket, amelyeket egy IT-projekt hozhat az üzlet számára. Kiváló tárgyalási képességeinek köszönhetően mindig előnyös üzletet köt a szállítókkal, de a belső vezetővel is, hogy pontosan milyen projektekre kell összpontosítani. Ugyanakkor jól tud hallgatni, és erős absztrakt érveléssel rendelkezik. Vagyis képes könnyedén elválasztani az ocsút a búzától, képes megérteni, mire van szüksége partnerének, azzal szemben, hogy mit akar ő elérni.

A hallgatás képessége arról is szól, hogy nem engedi magát elragadtatni egy-egy technológia vagy projekt által. Ha valaki nagyon szenvedélyesen egy-egy projekt mellé teszi le a voksát, akkor már nem képes meghallani az alternatív megoldásokat, figyelmen kívül hagyja a környezet összes jelzéseit. Nyitottnak és befogadónak kell maradni végig.

3 Megfelelő embereket vesz fel

A hozzáértő vezető tudja, egyedül semmi sem megy, más emberek munkájára is szükség van a digitális elképzelések gyakorlatba ültetéséhez. Olyan embereket kell maga köré gyűjtenie, akik ösztönösen kíváncsiak, érdeklődők, hajlandóak új dolgokat tanulni, és képesek szakmákat átívelő képességekkel megoldani az előttük álló kihívást. Nem bólogató jánosokra van szüksége, hanem olyan eltérő gondolkodású emberekre, akik képesek és hajlandóak meglátni a problémát, és képesek és hajlandóak mindennek hangot adni. Persze, ehhez olyan vezetőre van szükség, aki elfogadja a másképp gondolkodókat, támogatja az őszinte visszajelzést és problémafeltárást.

4 Nem fél munkával bemocskolni a kezét

Ha azt akarjuk, hogy a digitális átalakulás sikeres legyen, akkor ebből a folyamatból a vezetőnek is aktívan ki kell vennie a részét. A digitális transzformáció nem az a folyamat, melynek szakértőivé válhatunk egy cikk elolvasása után. A csapat akkor tanul igazán, és akkor motivált, ha látja, hogy a vezető is kiveszi a részét a munkából. A digitális átalakulás vezetőként is nehéz folyamat, el kell fogadnunk, hogy nem tudhatunk minden választ, ezért van a csapat. A sikeres digitális vezető feltűri az ingujját, részt vesz a heti megbeszéléseken, ismeri a legapróbb részleteket – derekasan kiveszi a részét a munkából.

5 Elfogadja a hibákat és tanul belőlük

A vezető feladata olyan vállalati kultúrát teremteni, ahol az emberek nem félnek új dolgokat kipróbálni, tévedni és továbblépni – és mindezt lehetőleg gyorsan, hogy maradjon idő a sikeres próbálkozásokra is. Ha probléma adódik, akkor ne a gyors megoldás legyen a középpontban. Hajlamosan vagyunk rossz következtetéseket levonni egy adott esetből, majd egy tapasszal befoltozni az egészet. Ha egy szervezetet alkalmi tapasztalok tartanak egyben, akkor a teljes összeomlás borítékol. Helyette igyekezzünk alapjaiban megérteni a problémát, pontosan meghatározni azt. Ha ismerjük a gondok gyökerét, akkor az alapok rendbetételével tartósabb eredményt érhetünk el. És mivel egy projektnél elkerülhetetlenül lesznek problémák, az a jó, ha azok minél hamarabb a felszínre kerülnek, mert így marad idő kijavítani őket. Ha ilyen helyzetek adódnak, a vezető legszívesebben örülten kiosztana mindenkit, de inkább maradjunk nyugodtak. Még ha forrongunk is, a felszínen maradjunk nyugodtak és kiegyensúlyozottak.

6 Jó kapcsolatokat ápol mindenkivel

A sikeres digitális vezető erős kapcsolatokat ápol az IT-vel és az üzleti résszel egyaránt, vagy ha nem, akkor aktívan dolgozik a jó kapcsolatokért. A bizalmi légkör kialakításával és az erős kapcsolatok segítségével nyugodtan és hihetően el tudja magyarázni, hogyan lehet az üzleti részt a technológia segítségével jobba tenni, és hogy a technológia valóban képes hozni az üzleti értékeket. Így az üzleti vezetők szövetségként és nem akadályozó tényezőként tudnak tekinteni az teljes IT-csapatra, a digitális vezetővel együtt.

Vass Enikő