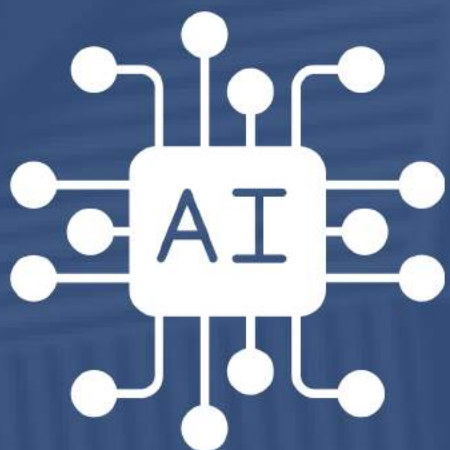


Leadership-ul Viitorului



BUSINESS EVOLUTION
CRAIOVA APRILIE
2024

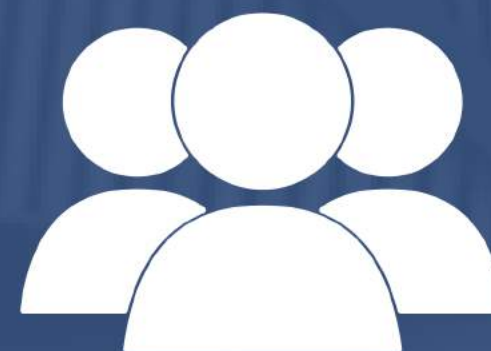
Cum arată DEJA Viitorul în business?



DIFFERENT WORK NEEDS
TO BE DONE



PEOPLE NEED TO WORK
IN DIFFERENT WAYS



AND PEOPLE WANT TO
WORK DIFFERENTLY

39% din joburi, așa cum le
cunoaștem acum, se vor schimba
până în 2025

62% din profesioniști ar trebui deja
să înceapă, alături de companiile
din care fac parte, Re-skilling pe
competențe

Noi Provocări și situații fără precedent



NOI MODELE DE LEADERSHIP

Liderii de succes au nevoie să fie adaptabili și cu o abordare strategică în turbulete. Toleranță înaltă la ambiguitate și disponibilitatea de a-și asuma riscuri des, sunt calități cheie..



NOI SKILL-URI SI EXPERTIZĂ DE LEADERSHIP

În era Digitală munca îmbină expertiză clasică cu tehnologia. Valorificarea datelor și armonizarea tehnologiei cu capitalul uman sunt rețeta pentru progres.



NOI GENERAȚII DE ARMONIZAT CU CELE EXISTENTE DEJA

Talentul actual este nu doar digital, ci și motivate de experiențe valoroase. Populațiile din aceeași cultură pot să difere nu doar ca generație, ci și ca diversitate tehnologică și culturală.



NOI MODELE DE COLABORARE

Ierarhiile tradiționale nu mai sunt actuale, nici eficiente, iar munca înseamnă în actualitate colaborare și cooperare prin definiție. Echipele sunt agile, complementare și acționează ca un întreg.



NOI TIPURI DE DECIZII

Întrebări și decizii cheie, determinate de ritmul și impactul tehnologiei și al AI, bias-uri, impactul social și tipuri de abordări strategice, iată ce au liderii pe tapetul decizional.



NOI MODURI DE A GENERA CREȘTERE

Dezvoltarea liderilor ca primă prioritate atât din perspectiva digitală, cât și a leadershipului crează trasee de dezvoltare noi, non-lineare, imperative pentru fiecare organizație.

Condiții economice tulburi și lipsa de talent. Soluția?

Vasta majoritate a companiilor (și liderii lor) operează
încă unidimensional

MINTE



Am intrat în era Digitală cu mult
prea mulți lideri strategici, analitici și
performanți.

INIMA



Există, din păcate, un număr limitat de
lideri cu inteligență emoțională dezvoltată
și care inspiră generațiile următoare...

INSTINCT



...crește nevoia de lideri autentici, cu
valori clare și curajul de a lua cele mai
îndrăznețe decizii, urmându-și intuiția.

Leadershipul este despre ceea CE facem, Impactul vine din CUM facem ceea ce promitem

MINTE

- Ancorat in strategie și (re)sursele de creștere.
- Folosește o gândire de tipul “cum să generez bani” atunci când ia decizii.
- Utilizează un set relativ simplu de variabile pentru a obține rezultate.



INIMA

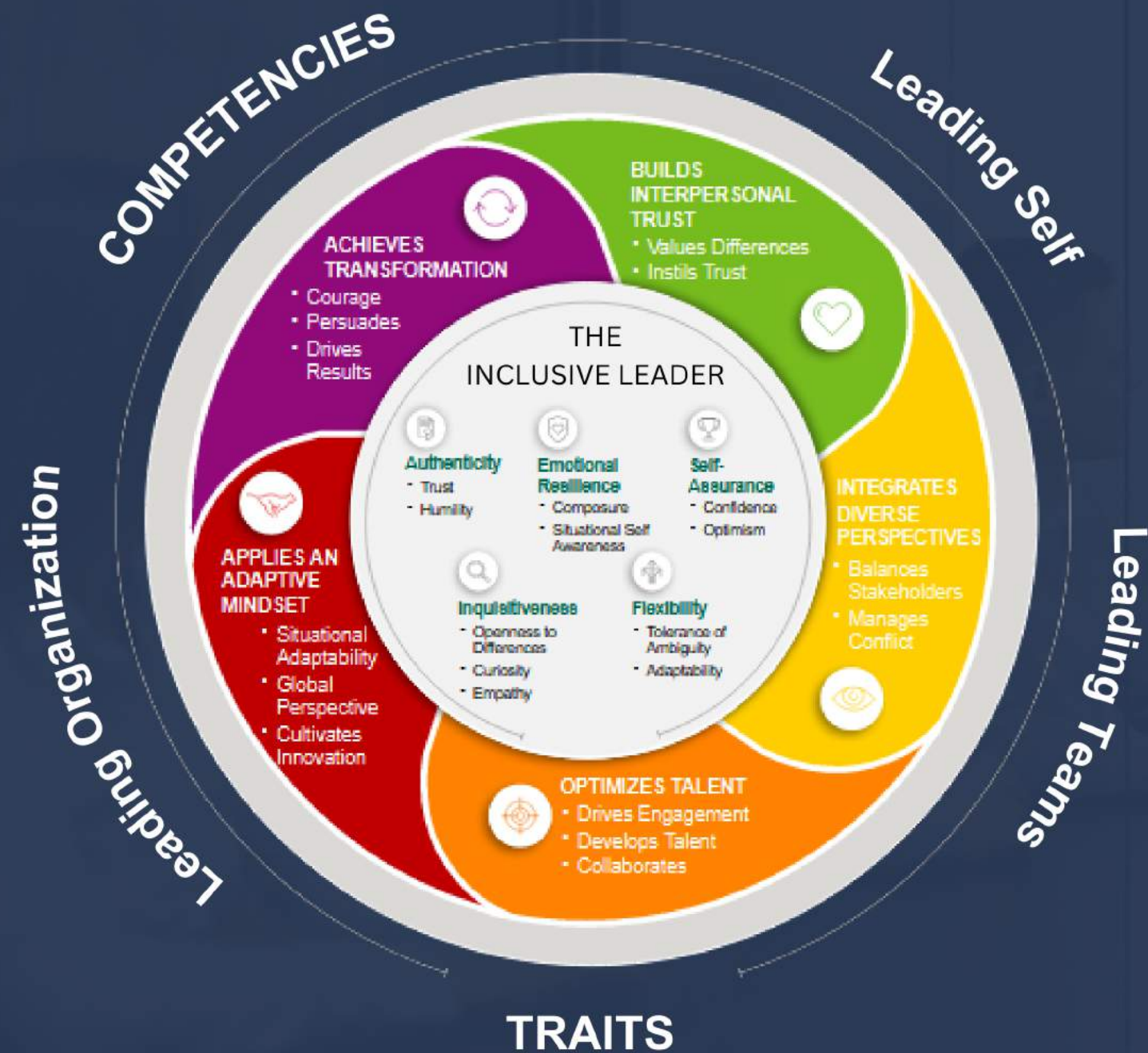
- Abordează organizația ca un întreg, cu empatie și considerație.
- Permite anumite vulnerabilități și e dispusă să genereze schimbare.
- Învăță din erori (de inovație de exemplu) și e flexibilă în învățare.

INSTINCT

- Demonstrează angajament față de marile “ipoteze” folosite în strategie și mizează pe ele.
- Gestionează diferite părți implicate cu onestitate și transparență.

Singura soluție rămâne ÎNTREGUL

Zoom-in: profilul Leader-ului din viitor



De la performanță la Transformare

Ce contează cu Adevărat?

RESPONSABILITATE

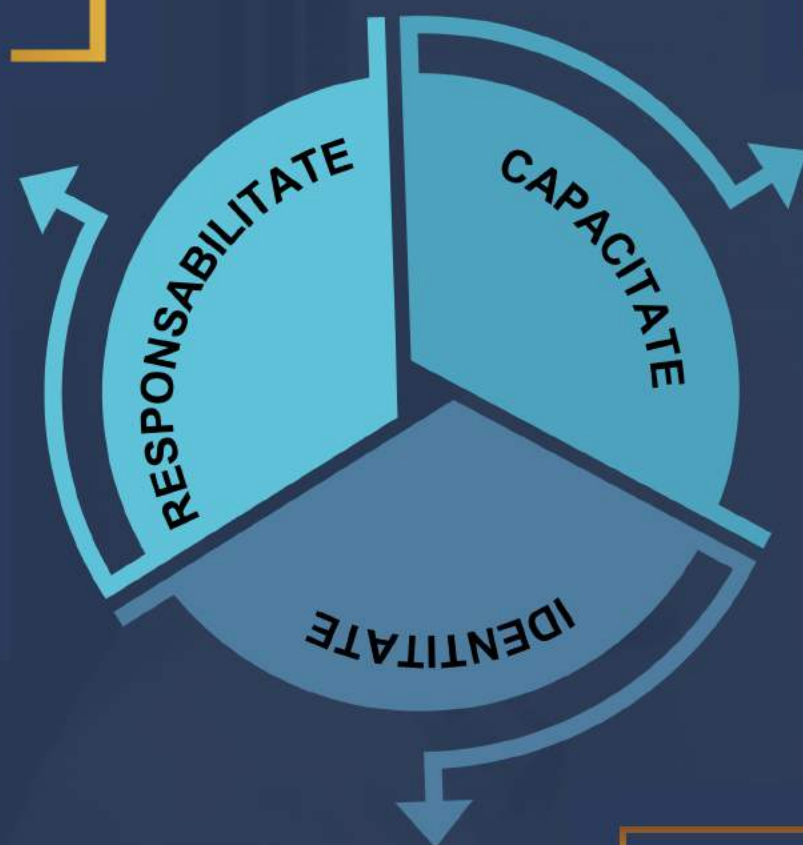
Stabilește roluri, responsabilități, complexitate, autonomie, capacitate de decizie pentru ceilalți

- Disciplină și focus
- Agilitate
- Conectat și conector
- Transparent și Deschis
- Împuternicește și armonizează

CAPACITATE

Cunoștințe, Expertiză și skill-uri necesare pentru performanță

- Inovează
- Gestionează cu ușurință situații fără precedent
- Generează angajament
- Gestionează diferiți stakeholderi simultan
- Adaptabilitate Interpersonală
- Gestionează conflicte



IDENTITATE

Autenticitate, prezența și potențial nu doar pentru performanță ci și pentru Transformare, este Inspirațional, nu doar ROL

- Curios
- Își asumă riscuri
- Flexibil
- Ia decizii fără a avea 100% date
- Încercător, optimist
- Independent, dar cooperant
- Structurat, dar deschis
- Echilibrat



Noua paradigmă a Leadership-ului: TRANSFORMAREA făcută ÎMPREUNĂ



Culture is what people do, when no one is telling them what to do!



- VIZIUNE STRATEGICĂ
- RESPONSABILITATE ÎMPĂRTĂȘITĂ DE ECHIPE ALINIATE
- IMPLEMENTARE IMPECABILĂ

Leaderii înțeleg importanța Culturii Organizaționale...



Dintre lideri recunosc importanța culturii organizaționale pentru performanță și creștere în organizație.

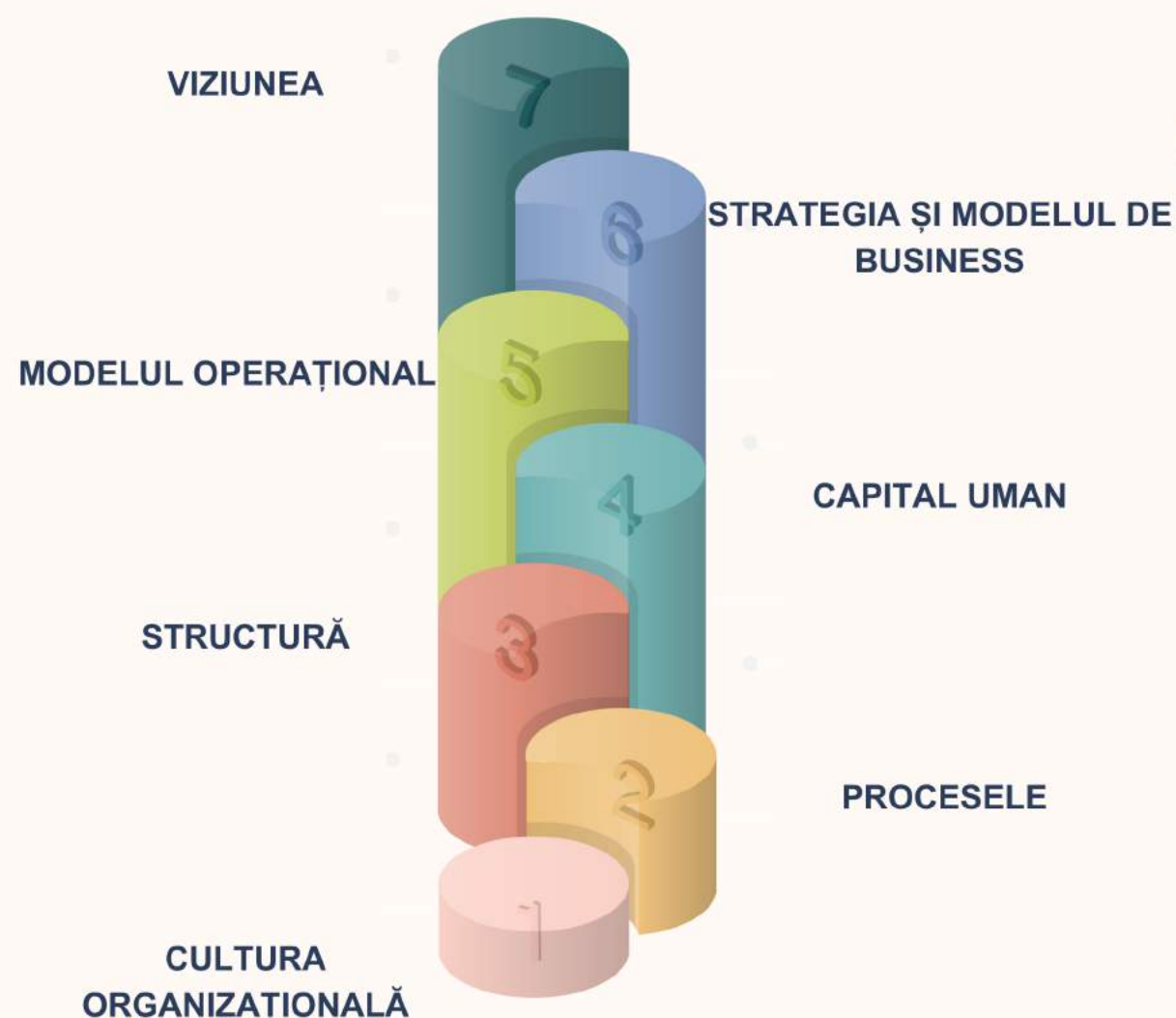
Dar încă se străduiesc să
creeze una sustenabilă...

DOAR



Dintre lideri susțin că au cultura organizației aliniată la strategia de business.

Soluția: O cultură Organizațională Sustenabilă



ELEMENTELE UNEI ORGANIZATII SOLIDE

*Pentru o implementare eficientă **strategia** companiei se aliniază **viziunii**.
Modelul de business este legătura dintre strategie și dimensionarea corectă a organizației.
Este design-ul organizației în jurul activităților și proceselor.
O organizație sănătoasă **aliniază** structura, cultură și capitalul uman într-un model sustenabil și agil.*

Capitalul Uman rămâne resursa cea mai valoroasă alături de tehnologie. Împreună cu Cultura organizațională sunt Combustibilul vital pentru eficiență, creștere și dezvoltare.



STRATEGIA DE BUSINESS



STRATEGIA DE TALENT



EMPLOYEE VALUE PROPOSITION



EXPERIENȚE
NU JOBURI

“Cea mai rapidă modalitate de a transforma cultura unei organizații este să transformi liderii săi în ambasadori ai schimbării (walk the talk).”

– Sheila Heen

Autor, Speaker, Educator, Harvard Law School

Cum arată o Strategie de Talent aliniată Strategiei de Business?

Context de business

Viziunea este aliniată misiunii organizației, iar strategia ține cont de Employee Value Proposition (EVP)- valoarea oferită unui potențial angajat în schimbul valorii adăugate pe care o poate aduce companiei.

Cultura Organizațională

Puntea de legătură dintre strategie și execuție o reprezintă întotdeauna cultura organizațională- setul de valori și reguli nescrise care guvernează interacțiunile zilnice din membrii aceleiași organizații.

Brandul de Angajator

În timp ce EVP ul este promisiune, brandul de angajor reprezintă îndeplinirea acestei promisiuni. Este percepția și imaginea externă și internă asupra companiei.

Creștere și Dezvoltare

Motivatorii angajaților s-au schimbat în contextul noului model de lucru: wellbeing, apartenența, creștere și dezvoltare profesională, claritate și trasee de carieră, iată câteva din criteriile esențiale pentru retenția de talent.

Impact

Factorul diferențiator, generator de impact pe termen lung rămâne atât în piață, cât și în interiorul organizației echilibrul dintre performanță și gestionarea talentului, calitatea și angajamentul capitalului uman într-o piață frământată de dezechilibre.

Abordarea refresh sau disrupt?

Cercetările recente au identificat două abordări majore față de Talent: 47% din companii caută să-și asigure capabilitățile necesare: adaptând parțial procesele de selecție, inducție și retenție, în timp ce 37% au schimbat complet abordarea, simplificând procesele și investind în Cultură Organizațională și experiențe.



Inovație

- Nu doar în produse și servicii, ci și în trasee de carieră și oportunități de dezvoltare.
- Angajați curioși, preocupați de cum arată viitorul și care contribuie la proiecte noi, provocatoare.



Focus pe Experiențe

- Angajament pentru a crea Experiențe pentru client, soluții simple și eficiente.
- O cultură puternică, colaborativă cu echipe unitare cu limbaj comun.



Creștere și Dezvoltare

- Creșterea companiei este direct proporțională cu dezvoltarea angajaților săi.
- Performanța este măsurabilă, clară și eficientă iar rezultatele recunoscute transparent și unitare.



Profitabilitate și Performanță

- Rate mari de retenție, motivație și angajament.
- Transformarea continuă aliniată la alimentarea unei culturi organizatorice sănătoase.



Sustenabilitate

- Curajul în abordarea de piețe noi, cu proiecte noi, sustenabile.
- Angajați imputerniciți care au agilitate de învățare și adaptare rapidă la schimbări.



Eficiență financiară

- Focus pe strategia de business, dar cu practici și proceduri win-win în care și angajatul câștigă.
- Politică eficientă de recunoaștere, motivație intrinsecă și sistem de suport intern pentru angajați.



Inclusivitate

- Angajații sunt parte din procesul decizional, sunt ascultați și au o voce reală.
- Liderii sunt transparenti, deschiși și dedicați timp dezvoltării oamenilor lor.



Agilitate și Reziliență

- Echipe unitare, complementare care au direcție clară și mandat autonom de decizie.
- Avantaje competitive rezultate din poziționarea solidă în piață printr-un brand puternic de angajator care securizează talente autentice.

Angajator de top,
profitabil,
sustenabil, agil



Organizațională
Cultura

Strategia de Talent →



**Capitalizarea
Oportunităților**

**Catalistul
Schimbărilor
Durabile**

**Autenticitate
Curaj
Agilitate**

- Informați-vă din exterior, dar luați decizii în interior
- Operați pe termen scurt, luați riscuri pe termen mediu, planificați pe termen lung
- Responsabilitatea, ca și dezvoltarea, ar trebui să fie “împreună”
- Creați Experiențe, nu job-uri
- Gândiți-vă la oameni, nu la procese
- Dezvoltarea profesională, nu e un moft, e un must
- Liderii sunt primii care oglindesc valorile companiei- “walk the talk”
- Arhitecții transformărilor reale sunt liderii proactivi, conștienți, umani și inclusiv



Get me more leaders who are smart, have good people skills, and have the courage of their convictions as Courage comes before Competence.”

-Eric Hoffer, Author of True Believer, Change Expert

De ce să alegi un partener dintr-o firmă de consultanță?

Sute de strategii implementate în toate industriile.

Soluții custom-made, tool-uri testate în economii emergente,
aliniată la provocări și oportunități locale
Expertiză internațională.

Consultanți seniori, cu peste 20 de ani de experiență.

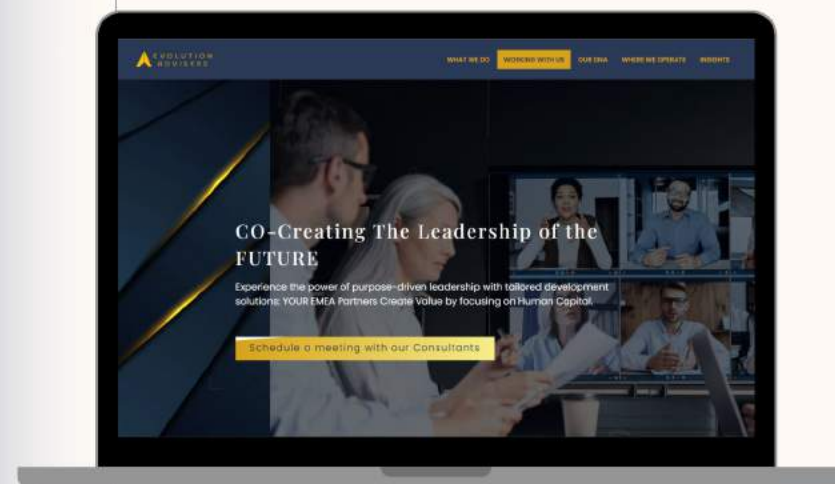
Expunere la jucători de top- 96% din FORTUNE'S Most
Admired Companies ne-au fost clienți.

Ca și Board Advisers am participat activ în decizii de turn-
around și transformări notabile alături de partenerii noștri.

Abordare de lucru side by side, consultanță personalizată la
nevoile companiei.



www.evolution-advisers.com



Anda Marian

Contact

