

RAPORT Z V. KONFERENCJI DLA LIDERÓW BIZNESU

PRZYSZŁOŚĆ LIDERA I PRZYWÓDZTWA.

22 LUTEGO 2018 | BRAIN EMBASSY WARSZAWA





SPÓJNE PRZYWÓDZTWO™

Przyszłość Lidera i Przywództwa Odpowiedzialność za Człowieka w cyfrowej rewolucji

22 lutego 2018, Warszawa

RAPORT Z V. KONFERENCJI DLA LIDERÓW BIZNESU

GOTOWOŚĆ LIDERÓW NA REWOLUCJĘ 4.0 ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA CZŁOWIEKA W CYFROWEJ TRANSFORMACJI.

- PONAD 130 UCZESTNIKÓW Z KLUCZOWEJ KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ W BIZNESIE ORAZ ZE ŚWIATA EDUKACJI, NAUKI I SZTUKI
 - 10h WYSTĄPIEŃ, DYSKUSJI, NETWORKINGU
 - 3 PANELE TEMATYCZNE
 - DOKUMENTACJA GRAPHIC RECORDING
- 15 PRELEGENTÓW Z RÓŻNYCH PRZESTRZENI ŻYCIA SPOŁECZNEGO
 - GOŚĆ SPECJALNY: profesor Yuli Tamir

Dochody z konferencji zostały przeznaczone na program APLO 2018 (Akademia Przywództwa Liderów Oświaty), którym zapoczątkowaliśmy systemowe zmiany w zakresie przywództwa w edukacji rozwijając dyrektorów szkół w całej Polsce. Szczegóły na stronie www.aplo.pl.



ORGANIZATOR KONFERENCJI:

FUNDACJA HUMANITES

Think Tank - Spójne Przywództwo™ i Kapitał Społeczny

CELE KONFERENCJI WSPIERAJA:





"PRZYSZŁOŚĆ LIDERA I PRZYWÓDZTWA. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA CZŁOWIEKA W CYFROWEJ REWOLUCJI"

- to próba odpowiedzi na wyzwanie współczesności czyli konieczność wiązania wysokich kompetencji zawodowych z coraz szerszą świadomością odpowiedzialności za świat bliski i daleki,
- jedyna konferencja w Polsce, która na przywództwo patrzy wielowymiarowo – zarówno przez pryzmat osiągnięć zawodowych lidera i jego organizacji, jak i jakości życia w ogóle,
- wydarzenie gromadzące właścicieli i kluczową kadrę z biznesu.



ZAŁOŻENIA:

- próba zdefiniowania nowej perspektywy na człowieka w biznesie i w dzisiejszych relacjach społecznych,
- koncentracja na faktycznym wpływie i zmianie możliwej do osiągnięcia w obszarze przywództwa zgodnie z ideą Spójne Przywództwo™,
- skupienie na życiowych i pragmatycznych aspektach poruszanej problematyki,
- kameralna atmosfera sprzyjająca pogłębianiu relacji i wymianie myśli,
- spotkanie osób z różnych przestrzeni życia zawodowego i społecznego.



DLA LIDERÓW BIZNESU, którzy wierzą,
że miarą prawdziwego sukcesu w biznesie jest zarówno wynik
firmy, jak i jakość życia osób tworzących ten wynik,

- widzą potrzebę zmiany podejścia do zarządzania,
ponieważ klasyczne i dotychczasowe metody już się
nie sprawdzają,
- są gotowi prawdziwie wziąć odpowiedzialność za siebie
i swoje otoczenie,
- nie do końca rozumieją nowe pokolenia, które kierują się
innym sposobem myślenia i własną hierarchią wartości.



GOŚĆ SPECJALNY profesor YULI TAMIR z Shenkar Engineering, Design, Art - jednego z wiodących na świecie instytutów designu w Tel Avivie, była minister edukacji w Izraelu, była wiceprzewodnicząca Parlamentu Izraelskiego, działaczka na rzecz praw człowieka, Przewodnicząca Stowarzyszenia na rzecz Praw Obywatelskich - odpowiadając na pytania "Jakie fundamentalne pytania zadają sobie liderzy?" przypomniała:

"Człowiek powinien świadomie korzystać z postępu technologicznego, a nie być niewolnikiem technologii"

WIĘCEJ > [HTTPS://WEB.FACEBOOK.COM/FUNDACJAHUMANITES/VIDEOS/2061235097424145/](https://web.facebook.com/fundacjahumanites/videos/2061235097424145/)

PRELEGENCI KONFERENCJI:

prof. Yuli Tamir, Marta Czartoryska-Żak, Bartosz Dziejczak, Zofia Dzik, prof. Barbara Fatyga, Piotr Gospodarczyk, Anna Hejka, Tomasz Jamroziak, John Lynch, Anita Omelańczuk, Grażyna Rzehak, Barbara Smolińska, Grzegorz Stulgis, Roman Wieczorek, Patrycja Woszczyk





A group of people is engaged in a networking conversation. In the foreground, a man with a beard and a dark blazer is smiling while holding a black mug. He is talking to a woman with blonde hair wearing a pink shirt and a dark jacket. Other people are visible in the background, some looking towards the camera and others in conversation. The setting is a social area with modern lighting and decor.







PODSUMOWANIE:

Wszędzie słyszymy o przyspieszających zmianach/postępach w obszarze automatyzacji, sztucznej inteligencji, liczbie stanowisk, które znikną w najbliższych latach, a czy współczesny lider sam jest gotowy na nadchodzące zmiany? Jak przygotowuje do tych zmian swoich ludzi, swoje najbliższe otoczenie? Czy potrafimy wykorzystać potencjał liderów “na emeryturze”? Czy w Polsce już jest czas na stworzenie Funduszu na miarę Buffetta?

W erze cyfrowej tym ważniejsze jest pytanie o człowieka i jego kompetencje nie tylko w sferze zawodowej, ale także osobistej. Dotychczasowy model przywództwa opartego na sile nie sprawdzi się w gospodarce cyfrowej z nowym pokoleniem pracowników.

Bo dzisiejszy świat nie potrzebuje nauczycieli, potrzebuje świadków!

PODSUMOWANIE

SEKCJA I – JA LIDER/CZŁOWIEK... ROZUMIEM SIEBIE I OTOCZENIE

Jak lider dba o swoją energię, jak buduje relacje w życiu prywatnym?

Czy nadszedł już czas, aby nasi liderzy biznesowi byli gotowi na większą rolę społeczną?

Co daje, a co niszczy energię liderów (i ich pracowników)? / Patrycja Woszczyk

Zderzenie kultur: między samorealizacją a populistycznym konformizmem? / Prof. Barbara Fatyga

PODSUMOWANIE

CO DAJE A CO NISZCZY ENERGIĘ LIDERÓW (I ICH PRACOWNIKÓW)



Patrycja Woszczyk

Patrycja Woszczyk w swojej prezentacji szukała odpowiedzi na pytania: Co zrobić abyśmy byli bardziej efektywni w pracy? Jak możemy wykorzystać wiedzę o czynnikach biomedycznych aby pracować mądrzej? Jak stworzyć organizacje pełną energii? Jaki poziom energii mają polscy liderzy?

Typologia liderów zaprezentowana na podstawie badań HumanPower pokazała, że tylko 15,1 % liderów zachowuje balans, w którym dom i praca są ważne. 41,4% to liderzy prowadzący zdrowy, energiczny tryb życia, a 43,5% poświęci dla pracy wszystko, nawet własne zdrowie.

Podczas wystąpienia Patrycji Wolszczak policzyliśmy, ile firma traci na kulturze rozproszenia (ciągłym przerywaniu zadań, wielozadaniowości). Skupienie się na jednym zadaniu, brak nieustannego przełączania się między czynnościami zwiększa wydajność o 40%!

PODSUMOWANIE



Prof. Barbara Fatyga

MIĘDZY SAMOREALIZACJĄ A POPULISTYCZNYM KONFORMIZMEM – ZDERZENIE KULTUR.

Pani profesor Fatyga rozpoczęła od definicji „Zderzenie kultur” z perspektywy Geolokalizacji czyli realizacji trendów globalnych lokalnie. To zderzenie trendu globalnego z miejscową realizacją. Rzeczywistość internetu odwzorowała dokładnie to co jest w świecie rzeczywistym/realnym. W takich krajach jak Polska, to zderzenie owocuje postępującym rozwarstwieniem społecznym. Występują silne tendencje klasotwórcze i rozwarstwiające.

Polacy silnie identyfikują się z narodem, choć identyfikacja instytucjonalna (z Państwem, pracą, urzędami) jest bardzo niska (w sferze instytucjonalnej zachodzi zjawisko próżni socjologicznej). Najważniejsza dla Polaków jest grupa rodzinna, sąsiedzka i przyjacielska. Rodzina jest twierdzą broniąca swoich członków przed światem. Działa siłą bezwładu a nie siłą wyznawanych wartości. Możemy liczyć na rodzinę, choć w nich często dzieje się źle.

Na koniec Pani Prof. Fatyga przedstawiła wzorzec człowieka kulturalnego według wyników badań społecznych.

PODSUMOWANIE

SEKCJA II – LIDER W RELACJI – KOCHAM I WSPÓŁTWORZĘ

Co Cię inspiruje? / Piotr Gospodarczyk

Między zależnością a niezależnością. / Dr Barbara Smolińska

PODSUMOWANIE

CO CIĘ INSPIRUJE?



Piotr Gospodarczyk

Po ubiegłorocznym występie Piotra podczas naszej konferencji i po fali próśb by znów dołączył do prelegentów konferencji, tegoroczne spotkanie z muzyką przebiegło po hasłem „co nas inspiruje?”. W prostym ćwiczeniu stworzyliśmy orkiestrę współbrzmiącą i współgrającą. Zobaczyliśmy, że każdy niezależnie od talentu muzycznego, może być częścią orkiestry, może dodawać swój ważny dźwięk i pozwolić orkiestrze rosnąć i brzmieć mocniej. Bo muzyka to dążenie do harmonii i szukanie współbrzmienia. Artykulacja, dynamika i puls. W muzyce ważna jest umiejętność trzymania rytmu. Tak jak w życiu ważna jest umiejętność szukania cnót: sprawiedliwości, roztropności, umiarkowania, odwagi, wiary, nadziei i miłości.

Jeden z cytatów Piotra Gospodarczyka z tegorocznego spotkania to: „Najwięksi wirtuozi to Ci, co potrafią być cicho.” To zdanie może być wspaniałą inspiracją dla liderów.

PODSUMOWANIE

CZY W XXI WIEKU MOŻNA ŻYĆ DŁUGO I SZCZĘŚLIWIE W JEDNYM ZWIĄZKU? MIEDZY ZALEŻNOŚCIĄ Z NIEZALEŻNOŚCIĄ.



Dr Barbara Smolińska

Dlaczego coraz więcej małżeństw i związków partnerskich się rozpada? Czy możliwe jest bycie całe życie w jednym związku? Kiedy przestajemy być w związku a jesteśmy członkami przedsiębiorstwa: rodzina? Żyjemy w czasach odejścia modelu patriarchalnego i zmierzamy w stronę egoizmu i feminizmu. Przed kobietami stawiane są coraz większe wymagania, powinny piąć się po drabinie awansów będąc jednocześnie idealną żoną, matką i kochanką. Model rodziny zmierza w kierunku rodziny patchworkowej. Jak w związku być jednocześnie świadomie zależnym i niezależnym?

Dr Smolińska przedstawiła trzy podstawowo składniki miłości: namiętność, intymność i zaangażowanie. Do najbardziej trwałych związków należą te, oparte na racjonalnym i świadomym składniku – zaangażowaniu. Zaangażowanie czyli wola - to jak będziemy zaangażowani w związku - zależy od decyzji. A gdzie romantyzm, wybuchy emocji i namiętności? Te pozostaje nam przeczekać.

Każdy z uczestników konferencji dostał receptę na udany związek na całe życie, który w ocenie Dr Smolińskiej ciągle jest możliwy – to PIĘĆ GODZIN TYGODNIOWO DLA PARY, w czasie których powinniśmy wspólnie spotkać się codziennie choć na chwilę i porozmawiać o ważnych aspektach mijającego dnia, wyrazić zainteresowanie i podziw dla partnera, a raz w tygodniu wybrać się na randkę. Dobry związek to taki, w który uważność na partnera jest duża, a obie strony dbają o rozwijanie przyjaźni i inteligencji emocjonalnej, mają przestrzeń dla siebie, ale także dużą przestrzeń wspólną „MY”.

PODSUMOWANIE

SEKCJA III – LIDER W BIZNESIE – uczyć się, patrzeć szeroko

Gotowość lidera na transformację 4.0 na bazie blockchain. / Anna Hejka

Lider w zmianie. Przywództwo Przyszłości. Kto weźmie odpowiedzialność za człowieka w cyfrowej rewolucji? / wprowadzenie Prof. Yuli Tamir.

Panel: Prof. Barbara Fatyga, Roman Wieczorek, Bartosz Dziedzic, Anita Omelańczuk, Grażyna Rzehak, Marta Czartoryska-Żak. Prowadzenie: Tomasz Jamroziak / Zofia Dzik

Świadome Przywództwo. (Nie) Wiem jakie są moje wartości – ilu CEO's straci pracę w najbliższych 10 latach? / Zofia Dzik

PODSUMOWANIE

GOTOWOŚĆ LIDERA NA TRANSFORMACJĘ 4.0 NA BAZIE BLOCKCHAIN



Anna Hejka

Każdego dnia tworzymy nowe treści w sieci, jest tam już ponad 2,5 kwadryliona danych, z czego 90% wytworzono w ostatnich dwóch latach. Dzięki technologii rośnie jakość naszego życia, zwiększa się poziom zaufania do biznesu i jego transparentność. Biznes zostaje również „odarty” z emocji. Jak inteligentne umowy przewyższają tradycyjne? Jak blockchain wpływa na biznes i przemysł, w którym działasz?

Jeżeli Ty z niego nie korzystasz, uważaj bo Twoi konkurenci mogą Cię wyprzedzić, gdyż.... Jedyną stałą rzeczą jest ZMIANA. Wspólnie przyjrzeźmy się parametrom firm odnoszącym sukcesy i szukaliźmy przepisu na sukces w tak szybko zmieniającym się świecie i biznesie.

PODSUMOWANIE

PANEL DYSKUSYJNY: LIDER W ZMIANIE. PRZYWÓDZTWO PRZYSZŁOŚCI. KTO WEŹMIE ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA CZŁOWIEKA W CYFROWEJ REWOLUCJI?

Panel dyskusyjny rozpoczęła nieobecna w Warszawie, prof. Yuli Tamir, która nagrała dla uczestników swoje odpowiedzi na dwa pytania: „Jakie wyzwania stawia przed nami rewolucja 4.0?” oraz „Jak przygotować siebie i przyszłe pokolenia do nieznanej przyszłości?”

Prof. Tamir mówiła, że w czasie rewolucji 4.0, człowiek musi wiedzieć dużo o technologii, mieć wiedzę co technologia pozwala zrobić, ale nie może być jej niewolnikiem. Powinien „zaprzęgać” technologię do osiągania swoich celów. Technologia to tylko narzędzie. Musimy wziąć całą wiedzę i użyć jej dla tworzenia dobra, jednocześnie broniąc się przed ciemną stroną technologii. Profesor nawołuje byśmy przestali liczyć, że ktoś za nas weźmie odpowiedzialność.

Panel dyskusyjny poprowadził Tomasz Jamroziak i Zofia Dzik.

Pierwsza część panelu należała do biznesu: Marta Czartoryska-Żak z Wirtualnej Polski i Grażyna Rzehak z Pracuj.pl oraz Roman Wieczorek były prezes Skanska opowiadali o spotkaniach w pracy kilku pokoleń pracowników.

Jak ze sobą rozmawiamy czy umiemy ze sobą współpracować?

Jak pracuje się w przyszłości? Na pewno szybko, w ciągłej zmianie.

Co to oznacza, że młodzi ludzie teraz inaczej rozmawiają? Starsze pokolenia muszą mieć otwarte głowy i chcieć uczyć się również od młodych. Oni kwestionują rzeczywistość, dla nich autorytetem nie jest się ze względu na dokonania, oni szukają autorytetów i autentycznej drogi rozwoju, potrzebują ideologii. Jak dla nich wyglądają wartości?

One są constant, zmieniają się narzędzia, ale wartości pozostają bez zmian, są kluczowe i coraz ważniejsze. Co to oznacza wzięcie odpowiedzialności za człowieka w cyfrowej transformacji? Paneliści zwrócili uwagę, że w jakimś stopniu trudno powiedzieć które pokolenie może bardziej wymagać wsparcia. Pokolenie osób 50+ może wydawać się naturalnie zagrożone trwałym wykluczeniem cyfrowym, lecz młode pokolenie, które wydaje się cyfrowe, jest jednocześnie często zagubione w obszarach czysto ludzkich.

Problem polega na tym, że sami liderzy nie są gotowi na Rewolucję 4.0, bo nie są dostatecznie otwarci na to, aby się uczyć. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest fakt, że pokolenie X zostało wychowane w czasach kiedy uczono jak się nauczyć na całe życie, a nie jak uczyć się przez całe życie.

W drugiej części do rozmowy zaprosiliśmy:
prof. Barbarę Fatygę, Anitę Omelańczuk dyrektor Liceum im. Cervantesa w Warszawie oraz Piotra Gospodarczyka.

Nastąpiło mocne zderzenie diagnozy w zakresie dehumanizacji nadciągającej wraz z transformacją cyfrową, a kwestionowaną rolą dzisiejszej szkoły w przygotowaniu młodego pokolenia do samodzielnego życia.

Na koniec Prof. Yuli Tamir podzieliła się trzema najważniejszymi rzeczami, których ona uczy swoich studentów mając na uwadze nieznaną przyszłość: jak się uczyć przez całe życie, jak wykształcić zdolność adaptacji oraz to jak być zwyczajnie dobrym człowiekiem.

PODSUMOWANIE



Zofia Dzik

ŚWIADOME PRZYWÓDZTWO. (NIE)WIEM JAKIE SĄ MOJE WARTOŚCI – ILU CEO'S STRACI PRACĘ W NAJBLIŻSZYCH 10 LATACH?

U progu rewolucji cyfrowej zadajemy sobie pytania: Dokąd człowiek zmierza? Dokąd prowadzi nas transformacja cyfrowa? Jak człowiek jest dziś szczęśliwy skoro kolejne państwa decydują się na tworzenie ministerstw do spraw samotności?

Im bardziej świat przyspiesza i im większa towarzyszy nam niepewność poszukujemy bardziej stałych punktów odniesienia. Są nimi podstawowe wartości, które od tysiącleci nie ulegają zmianie, bo natura człowieka jest w gruncie rzeczy stała. Ciekawą definicję wartości jako normatywnych wyznaczników pola wolności stworzył Prof. Piotr Sztompka, która nam przypomina, że wielkie imperia nie zniknęły na skutek podbojów, ale wewnętrznej erozji wartości.

Zofia Dzik podkreśliła rolę odpowiedzialności współczesnych liderów i przypomniała powtórzony rok temu po raz pierwszy w naszej części świata przez wrocławski SWPS eksperyment Milgrama, który wykazał 90% posłuszeństwo wobec autorytetu. Co z jednej strony uczy nas, aby mieć ograniczone zaufanie do siebie, z drugiej pokazuje wagę naszego wpływu jako liderów.

Trzecim ważnym wnioskiem jest to, jak powinna wyglądać edukacja w rodzinie, szkole w pracy, aby wzmacniać element krytycznego myślenia, a nie tylko czystego posłuszeństwa. Jaką kontrybucję w ostatnich latach miał w tym zakresie biznes, który działał daleko od wartości pt. „szacunek” do człowieka na rzecz oczekiwania dyspozycyjności i posłuszeństwa.

Dzisiejszy świat potrzebuje odważnych liderów, którzy są otwarci, aby się uczyć i poszerzać skalę swojego przywództwa. Odkrycie swoich wewnętrznych wartości i wielowymiarowy rozwój lidera jest kamieniem milowym do świadomego przywództwa. Możemy założyć, że świat czeka nieuchronna zagłada i pracować jedynie nad projektem Elona Muska założenia kolonii na Marsie, ale może warto, aby dobro „wyszło z szafy” i pojawili się liderzy, którzy zawalczą o planetę Ziemia. Taką misję warto, aby rozpoczął każdy z nas, tam gdzie ma wpływ na co dzień. Jedną z najbardziej deficytowych wartości w środowisku pracy i nie tylko jest szacunek do człowieka. A zgromadzeni na naszej konferencji przedstawiciele biznesu mają wpływ na co dzień na przynajmniej ponad 100 tysięcy pracowników. To może być dobry początek... **Bo dzisiejszy świat nie potrzebuje nauczycieli, potrzebuje świadków!**

PODSUMOWANIE

SEKCJA IV – LIDER DLA SPOŁECZEŃSTWA – dzielę się

Fundusz w Polsce na miarę Buffetta? / Zofia Dzik, Grzegorz Stulgis

Uwolnić potencjał liderów... „na emeryturze”? / RomanWieczorek

Nie stracić wiary. Test Prawdziwego Przywództwa / John Lynch

PODSUMOWANIE



Grzegorz Stulgis



Zofia Dzik

FUNDUSZ W POLSCE NA MIARĘ BUFFETA? Fundacja tworzy Krąg Inwestorów Społecznych!

W Polsce przeszliśmy przez transformację gospodarczą, jednocześnie transformacja społeczna została zupełnie zaniedbana. Jesteśmy ciągle społeczeństwem na dorobku. Po upadku komunizmu zanegowaliśmy wiele wartości, ale nie wypełniliśmy tej przestrzeni nowymi, takimi jak chęć brania odpowiedzialności, dobro wspólne, życzliwość, chęć uczenia się. Gdy tego nie robimy nie znaczy, że pozostaje próżnia, tylko przestrzeń ta wypełnia się niekoniecznie wartościami, których chcielibyśmy widzieć więcej,. Tak też stało się z naszym społeczeństwem, a przykładem wartości, która mocno zdominowała społeczeństwo jest np. konsumpcjonizm.

Jest wiele osób, które dzięki swojej pracy, umiejętnościom, ale również szansie jaką była transformacja gospodarcza czują się jej beneficjentami. Pozostaje pytanie czy na etapie, aby jako beneficjenci wesprzeć również transformację społeczną i budowanie państwa obywatelskiego. Rozwój gospodarczy nastąpił również w jakimś stopniu kosztem kapitału społecznego, zatem wydaje się słusznym, aby myśleć w kategoriach swoistego obowiązku jego rekultywacji.

Grzegorz Stulgis podzielił się swoją historią fundatora Fundacji Przyjazny Kraj, która pracuje nad systemowymi rozwiązaniami dla gospodarki i państwa w obszarze podatków czy rynku pracy. Zofia Dzik opowiedziała historię założenia Fundacji Humanites. Obie historie mają wiele wspólnego i pokazują, że są w Polsce osoby, które myślą podobnie z punktu widzenia chęci wsparcia rozwoju państwa i społeczeństwa.

Jeśli chcemy widzieć więcej danych wartości w społeczeństwie, takich jak na wstępie, to ważne jak będziemy te wartości wspierać systemowo i na co dzień w rodzinie, środowisku pracy, edukacji, świecie kultury i mediów. Nie będzie za 30 lat nowego lasu, jeśli dziś nie zaczniemy sadzić nowych sadzonek.

Zofia Dzik zaprosiła do dołączenia do tworzącego się Kręgu Inwestorów Społecznych wierząc, że za kilka lat powstanie grupa, która będzie w stanie zgromadzić kapitał pozwalający na realizację szerokich projektów społecznych w Polsce i poza jej granicami, na miarę Funduszu Buffetta.

PODSUMOWANIE

UWOLNIĆ POTENCJAŁ LIDERÓW... NA EMERYTURZE?



Roman Wieczorek

Co dzieje się z osobą, która po kilkudziesięciu latach zarządzania dużą firmą, bycia w ciągłym biegu, pracy w międzynarodowym środowisku, zawsze w grupie ludzi: na spotkaniach, obradach zarządów, negocjacjach, odprawach – odchodzi na zasłużoną emeryturę? Czy i jak można przygotować się do tej ogromnej zmiany opowiedział Roman Wieczorek, wieloletni Prezes Zarządu Skanska Polska i Wiceprezes światowego zarządu Skanska. Jak bardzo zmienia się życie na emeryturze? Czy wtedy nadal nasuwają się pytania: Co ja mam zrobić w życiu? Po co tu jestem, ja w różnych rolach? Jaka teraz jest moja rola?

Według Romana Wieczorka odchodzenie na emeryturę to proces, do którego można się przygotować. Najlepiej samemu, bo samotność to rzeczywistość gdzie odpoczywamy, poszukujemy i kształtujemy siebie. Gdzie ładujemy baterie by zapalać innych bo „Skoro nie płoniesz, nie oczekuj, że zapalisz innych”. Czym dla firmy jest i może być lider na emeryturze? Czym dla społeczności może być doświadczony lider po pracy? Wiele firm dojrzeva do przygotowania programu/mechanizmu korzystania z zasobów menedżerów, którzy odeszli na emeryturę a są sprawni i chętnie podzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem jednocześnie nie będąc konkurencją dla młodszych menedżerów. Od emerytowanych liderów nadal można się dużo uczyć.

PODSUMOWANIE

NIE STRACIĆ WIARY. TEST PRAWDZIWEGO PRZYWÓDZTWA



John Lynch

John Lynch podzielił się z uczestnikami doświadczeniami ze swojego „amerykańskiego snu nad Wisłą”. Jego zdaniem zarządzanie, w dobrych czasach, gdy gospodarka „ryczy”, może być niezłą zabawą. Ale prawdziwym testem przywództwa są czasy kryzysu.

W jaki sposób styl przywódczy i wartości korporacyjne wchodzą w grę w trudnych czasach? Jak ważne będą one w nadchodzącej cyfrowej rewolucji 4.0? John podzielił się swoimi doświadczeniami podkreślając, że prawdziwe przywództwo pochodzi z szacunku, nie tytułów i zajmowanych pozycji. Podzielił się niezwykłą historią o tym jak kilka lat temu w wyniku przestępstwa ukradziono mu firmę i jak ją odzyskał dzięki wsparciu i zaufaniu swoich pracowników. Co potwierdza, co faktycznie jest miarą prawdziwego przywództwa – gdy ludzie za nami podążają nie tylko w czasach prosperity. Zachęcamy również do obejrzenia opowieści Johna o utracie firmy pt. Keep the Faith na TEDx pod linkiem: <https://www.youtube.com/watch?v=aUIZkN6mNII>



Dla siebie:

- Poszerzenie skali swojego przywództwa
- Skuteczne zarządzanie w zgodzie z wartościami
- Tworzenie lepszych relacji z najbliższymi
- Znaczenie inteligencji emocjonalnej w praktyce
- Znalezienie inspiracji do samorozwoju



Dla twojej firmy:

- Budowanie firmy opartej na zaufaniu
- Klucz do zamiany kontroli na motywację
- Wzrost zaangażowania pracowników *

* *Szczęśliwy człowiek jest o 32% bardziej oddany firmie i aż o 125% bardziej odporny na wypalenie zawodowe.*



Dla twojej rodziny:

- Świeże spojrzenie na relacje
- Pobudzenie do zaciekania się drugą osobą i podtrzymywania ognia



Dla społeczeństwa:

Szczęśliwy człowiek = zaangażowany pracownik = szczęśliwszy, lepszy rodzic, małżonek = lepsze relacje = dojrzały młody człowiek = dojrzałe społeczeństwo

SĄ RZECZY, KTÓRYCH NIE MOŻESZ ZDELEGOWAĆ...

Tworząc odpowiednią kulturę firmy, tworzymy też fundament dla rozwoju młodego pokolenia.

Czego od nas - jako rodziców, pracodawców - potrzebują młodzi?
Zrealizowałeś się, profesjonalnie osiągnąłeś więcej niż zakładałeś,
ale nadal masz poczucie, że brakuje Ci czegoś istotnego?

Zapraszamy do udziału w kolejnej edycji Konferencji Liderów Biznesu w 2019 roku.

FUNDACJA HUMANITES powstała jako think tank budowy kapitału społecznego i rozwoju Spójnego Przywództwa™. Fundacja działa w czterech obszarach tworzących ekosystem, w którym dojrzewa człowiek: Rodzina, Środowisko Pracy, Edukacja oraz Świat Kultury i Mediów.

Głównym celem jest wsparcie rozwoju świadomego, wrażliwego społecznie człowieka i w efekcie dojrzałego społeczeństwa. Drogą do tego w naszej ocenie jest budowanie zdrowych, trwałych więzi w rodzinie społecznie odpowiedzialnej oraz jakość przywództwa w przestrzeni pracy, edukacji oraz świata kultury i mediów.

Jesteśmy inicjatorem corocznej akcji **Dwie Godziny dla Rodziny** (dotarcie w 2017 roku >12 mln osób), pracujemy na rzecz systemowej zmiany przywództwa w edukacji prowadząc **Akademię Przywództwa Liderów Oświaty** (>500 absolwentów), wdrażamy w biznesie ideę **Spójnego Przywództwa™** opartą na wielowymiarowym rozwoju lidera i jego zespołu.

Jeśli bliska jest Ci troska o fundamenty rozwoju młodego pokolenia i widzisz sens działania naszej Fundacji, wesprzyj nas przekazując środki na konto: 93 1020 1042 0000 8002 0240 9068. Każdy z naszych donatorów otrzyma roczne sprawozdanie opisujące podjęte przez nas działania i ich efekty.

ORGANIZATOR KONFERENCJI:

FUNDACJA HUMANITES

Think Tank - Spójne Przywództwo™ i Kapitał Społeczny
ul. Nowogrodzka 56/7, 00-695 Warszawa
biuro@humanites.pl

Organizacja Pożytku Publicznego 1% | Numer KRS 0000368820
www.humanites.pl | www.mamrodzine.pl | www.aplo.pl

Kontakt:

Anna Dębowska, communication manager
anna.debowska@humanites.pl
tel. +48 609 567 333

