

Kdo by měl rozvíjet lidi v agilní organizaci?

Daniel Haupt

Group 1

Startup, samí sebe → porovnají
sebe a startup, nová úloha,

rozvoj kompetencí, T-Shape, potenciál) - oblast kde
ještě není, práce v jednom,

Banka - těžký tým to má jinak, důležitá
je motivace (v inovacích, jednoduché, u B&B
náročná → rotace mezi projekty, vyzkoušet si to)
vytvírat systém, sloužit zákazníkovi,
větší zodpov. (na 2 čas)

CEO - team leader, CHL, Leadership pozice
(experiments, čas), podpora HR - rozkazy,
hiring - najít správné lidi,

SM + CHL - postup, čas, konflikt více a
prodeje, priority a dohoda, najít v týmu
Shodu a má Manžel

~~Čdo má~~ Group 2 Čdo - interakční,

rozvoj spolupráce s susinorem (lidí produkt a ne to za k, u
HK motor → tam ty se chce) prokázat → prodat, impulz

oddělení IT a Business → různé postupy

! Rozvíjet spíše org. a lidí se přizpůsobit

single křivky, kam jdeme a společná vize a pak
individuálně

! Čdo dříve rozvíjí musí mít - čas, být na podobné
úrovni, naslouchat, pochopit, mít prostředí nastavené
pro rozvoj, vysvětlit co se stane, když se neposune,
zmenit vnitřní motivaci chápat ji

! Jak Agilní prostředí → vzájemná motivace, retro,
bezpečné prostředí, mít dohodnutý čas i s business, dělat
chybu, experimenty, zvětšovat užšou



jak začít? → tak příkladem, Fuck up, objevně
mluvíme a řešíme, nebo

Group 3

rozvoj - výstup kamerton. záhy,

cokoliv vidím kolem sebe inspiruje, růst často
solí, každý moment AHA, otevřená hlava,
kult prostředí, rozvoj musí být v souladu
s potřebami: organizace, empatie, otáčením
kam, → jako vedoucí nastavují jiný úhel pohledu,

Jak se říjí - práce, reálná záležitost,

brno, společně s někým, investice, dát si
cíl, když vím proč, smysl,

Jak posílat posun

- udeřit do ryčtější, dát si záležitost,

Jak rozvíjet tým

- bude podobně uvědomovat smysl stejně jako
jednotlivci, ~~stejně~~