



Autentická business žena úspěšně posouvá firmu i jednotlivce

Klíčem je perfektní organizace práce. Její vášní je měnit horší ve výtečné. Jejím revírem jsou korporáty, business sféra, nemocnice, hotely, stejně tak rodinné firmy, sportovní kluby i samotní jedinci. Její energie a entuziasmus jsou fascinující. Simona Myslikovjanová, inspirativní, emancipovaná a velmi progresivní CEO, manažerka a Supervisor, kromě své firmy vede a řídí úspěšně i další týmy různých odvětví.

TEXT Martin Březina FOTO Archiv Simony Myslikovjanové

Ing. Simona Myslikovjanová, Ph.D., MBA, MBE je osobnost, která pomohla k úspěchu stovkám firem či organizacím. Žena, která za svůj přístup a výsledky obdržela cenu **Profi HR AWARDS 2023**, v minulém roce se pak umístila na žebříčku **TOP 13 neúspěšnějších CEO žen**. **V tomto roce je nominována na Manažerku roku 2022, kdy vyhlášení proběhne 20. 9. v Empire Hall ve Slovenském domě.**

Simona patří mezi lidi, kteří dokážou věci posouvat dál. Její více než dvacetiletá praxe ji navedla na dráhu individuálního přístupu ke každému klientovi, kdy jí ročně projde pod rukama cca 4000 osob z různých oborů.

Jste žena několika rolí, například se na určitý čas ujímáte vedení firem, abyste je připravila na ekonomický vzestup. Ale jak se říká, vše je o lidech...

Ano, je tomu tak. A to mě na mé práci moc baví. Je kreativní a barevná. Řídím jak svou vlastní firmu **SiMyCo**, tak působím velmi aktivně ještě v dalších profesích: na jedné straně jako **External Executive Director of Human Resources**, jindy jako **External Interim Director** nebo jako **Learning, Talent, Communication, Process&Development Specialist**. Ve většině případů se po dohodě s vedením stávám **Executive Interim Director** či **Executive Director of Human Resources**. Většinou je to v kombinaci. Může jít o projekty vyžadující speciální znalosti a zkušenosti, které nemají manažeři daného subjektu, anebo nastává situace, kdy je potřeba ukázat správnou a efektivní cestu řízení společnosti. A jednu takovou jsem ukázala cca před rokem z pozice výkonné ředitelky HR a gastro provozů, kdy se jednalo o nastavení hospodaření na gastro úseku včetně ubytování, které vykázaly za 4 měsíce hlavní sezony téměř 3 miliony čistého zisku. A to díky nastavení správného profitabilního hospodaření. Nyní již působím v jiné firmě jako **výkonná ředitelka HR/Interim Director**. A také jako **Supervisor, Talent, Communication&Process Specialist** pro jednu Krajskou nemocnici.

V čem spočívá práce Supervisor, Talent, Communication&Process Specialist na půdě nemocnice?

Stávám se především partnerem pro zdravotníky, lékaře a další personál. Jsem součástí týmu, komunikuji s nimi, provádíme týmové i individuální supervize, zaměřujeme se na procesy. Řešíme krizové situace či provádíme sebereflexe, kdy dochází k sebeuvědomění jednotlivce. V první řadě je potřeba si říct, že jako Supervisor v žádném případě nekritizuje práci personálu, ba naopak je pro tým velkou podporou. Najdou se i ti, kteří nevidí smysl a snaží se situaci narušit. Nikoho do zapojení nenutím, vyčkám, až přijde jeho čas. S jednotlivými týmy vytvářím **loajálnost, schopnost vytvoření příjemného, bezpečného a důvěrného prostředí a v neposlední řadě absolutní synergií a symbiózu s týmem**. Supervisor vytvoří účastníkům místo, kde mohou ventilovat své emoce. Naslouchá jim a tím pomáhá i v rámci profesního růstu. Vzbuzuje pocit jistoty a bezpečí. Právě díky supervizím se zlepšuje komunikace v týmu, lepší spolupráce a současně i lepší plnění pracovních úkolů. Dále se zlepšuje duševní zdraví jedince. Jsem také tím, kdo podporuje harmonický osobní růst jedince. Mým cílem je zlepšit synergií včetně komunikace na jednotlivci →





vých odděleních, i napříč nemocnicí, zajistit dodržování a respektování hranic v procesu péče a poskytnout základní podmínky, jako jsou vřelost, respekt, opravdovost, vcítění a pochopení. Věnuji se každému jednotlivci tak, abych se stala přínosem za účelem oboustranné spokojenosti a kýžených výsledků na jednotlivých odděleních, v celé nemocnici. Zvyšují se i nároky týmové spolupráce mezi odděleními a také spolupráce mezi odděleními v rámci multidisciplinárního přístupu k pacientovi, kdy jedince učím, jak předejít stresu a vypjatým situacím.

Musí mezi námi být vybudovaný důvěrný vztah, zároveň potřebuji slyšet i striktní ne.

To musí být velmi náročné porozumět člověku, rozpoznat, v čem je výjimečný, je ještě složitější. Vy to ale dokážete...

Moje práce je o naslouchání, vnímání, respektu a také trpělivosti. Nikdy nedělám předčasné závěry a vždy zůstávám otevřena všem možnostem. Čelím náporu stresových situací, někdy toxických jedinců, výkřiků, různých emocí, které mě ve finále posilují v tom, co dělám. Někdy jsou to velmi náročné dny. Navenek lze učinit řadu změn, které signalizují posuny firemní kultury. Přeměna lidí, jejich každodenní žádoucí vystupování, jednání, prezentace profesionálního přístupu, uznávání hodnot je časově velmi náročná. Firemní kultura ovlivňuje chování lidí a zrcadlí jejich skryté názory o tom, co považují za správné či nesprávné.

Já ale také vím, že jeden takový velký příběh žijete jako External Executive Director of HR/Interim Director. Co o vás řekla majitelka firmy?

Ano, v současné době připravuji jednu firmu na velkou kontrolu v rámci nezbytného legislativního procesu, kdy majitelka firmy o mě řekla v rámci nominace na Manažerku roku 2022 následující: „Fascinuje mě její entuziasmus a skutečný zápal pro danou věc. Velmi mile mě překvapila, jak se pročetla ‚naší‘ auditní legislativou, aby jí každý dílek dílčích zpracovaných dokumentů seděl do finálních výstupů a především, aby byl podložen. Simona je velmi důslednou, pečlivou, milou a lidskou ředitelkou. Svou práci si umí jasně rozdelegovat. Nespokojí se s kompromisem. Žádá ty nejlepší výsledky. V současné době připravuje mou firmu na velkou

K vytvoření potřebuji čas

Já jsem vsadila na to, že ŽIJU S NIMI JEJICH PŘÍBĚHY, a to nám přináší ovoce. Jsem součástí jejich týmů, spolupracuji s nimi, zajímám se o jejich pracovní záležitosti. A je jedno, zda jsem např. v trupu letadla, u operace plíce či na traktoru. Anebo klasicky v obchodním týmu. Jsem tam, kde je potřeba. A i ti, kteří zpočátku negovali moji přítomnost pochopí, že jsem tu pro ně, pro jejich spokojenější pracovní prostředí a šťastnější život.

kontrolu kvality činnosti naší společnosti. Simona si však musela nejprve s týmem vytvořit inspirativní prostředí, kde se zaměstnanci nebojí sdílet své myšlenky, náměty, podněty a nápady, a kde jim jejich práce dává smysl. Dokáže se postavit i nepříjemným situacím, které řeší strategicky s nadhledem a klidnou hlavou s cílem pomoci celé společnosti. Všichni si uvědomili, že mezilidské vztahy a pracovní atmosféra se dotýkají nejen zaměstnanců samotných. Nastavila se tím atmosféra k důkladné přípravě na očekávanou kontrolu. Simona se v mé firmě zabývá jejími oblíbenými oblastmi, ve kterých má dlouholetou praxi a zkušenosti. Jsou to Working Capital, kdy připravila zpracování Sustainable Business Performance, Zprávu o transparentnosti, Intelligence Risk Management-Enterprise Risk Management, kompletní zpracování GDPR dokumentů, audit vnitřního kontrolního systému, KPI Process a další. A pak i HR analýzy, kde využívá těch nejnovějších metod v podobě sociogramů a sociometrik pro co nejpřesnější výsledky. Krom toho s mým týmem připravila a vedla systematický vzdělávací tréninkový plán, který si účastníci moc pochvalovali.“

Vaše společnost dokáže těm druhým jmenovaným pomoci, ukázat cestu, třeba právě odhalováním talentů. Jak s týmem pracujete?

Je pro mě vždy důležité mluvit s jednotlivými pracovníky, protože potřebuji získat informace i od nich, vědět, jaká je jejich vize a kam míří. Sama si pak vytvořím nezkraslený názor a detailní plán, co vše je potřeba udělat. Ale vždy musím mít zpětnou vazbu, je to o spolupráci, ne o tom, že já jim budu dávat několik hodin nějaké školení, pak zaklapnu notebook a půjdu domů. Tak to nefunguje. Musí mezi námi být vybudovaný důvěrný vztah, zároveň potřebuji slyšet i striktní ne. Generace se střídají a velký důraz je proto kladen na diverzitu a inkluzi. Současně se rychle mění a vyvíjejí dovednosti potřebné k výkonu práce a důležitý je proto neustálý osobní a profesní rozvoj. Klíčové je proto plánovat pracovní sílu a pochopit její specifiky a potřeby. Lidské zdroje se stávají nejcennější složkou organizace, a proto s nimi pracujeme. Carl Gustav Jung byl prvním, kdo si všiml, že lidé se výrazně liší ve způsobu přijímání a hodnocení informací. Pukázal na rozdílnost v lidské psychice. **A proto pouze jejich správným vedením a péčí o ně lze dosáhnout udržitelné konkurenční výhody.** Lidé jsou nositelé znalostí a znalost je nejdůležitější formou kapitálu podniku. A proto s nimi pracujeme jako s živými organismy, ne jako se shlukem osob na jednom místě.



Simono, vy se ale také v letních měsících věnujete mladým talentům, které aktivně podporujete, že? V jakých projektech?

Nejenom v letních měsících. Během tohoto školního roku jsem externě docházela na 2. stupeň základní školy, kde jsem 6.–9. třídy učila psychologii, komunikaci, motivaci, porozumění, naslouchání, jak zvládat své emoce, etiketě, přirozenému projevu a volbě povolání. Pracovali jsme s jejich talenty. V letních měsících pak spolupracuji tento rok nově s golfovou akademií PGA National Czech Republic Oaks Prague v čele s trenérem Pavlem Pokorným, a také již 3. rokem s Ypsilon Golf Resort. Ve spolupráci s fotografem a portrétistou Jadranem Šetlíkem to je projekt NAŠI JUNIOŘI, NAŠE NADĚJE, aneb VE STOPÁCH LEGEND na který se moc těším. Široké portfolio zapálených nadějí, kteří nacházejí smysl v tom, co dělají. Stávají se designéry vlastních myšlenek, přičemž poznávají a zažívají své FLOW (proudění duševního stavu, pozn. red.). Chceme, aby tito jedinci ukazovali cestu i ostatním, jak díky své vlastní vůli, pílí a chuti se posouvají dál a dál. Jak si sami vytváří vlastní growth mindset (růstové myšlení, pozn. red.). →

Simona je v manažerském světě úžasná anomálie. Dokázala zkombinovat na první pohled nemožné – obrovskou energii a entuziasmus, dlouholetou praxí ověřenou odbornost a upřímnou autentickou emoci.



Do popředí se dostává tzv. práce s talenty i ve firmách. Co to ale vlastně je?

Každý z nás je nositelem specifických talentů a schopností. Některé vlastnosti máme již vrozené, další získáváme. Samotné nadání však zdaleka nestačí, pokud do jeho rozvoje neinvestujeme dostatek času a energie. Každá firma má svůj potenciál a záleží jen na vás, do jaké míry tohoto potenciálu využijete. Na první pohled nic neříkající a otřepaná fráze má své reálné základy, na které je možné si ukázat, a i v této rovině se svým businesssem pracovat. Sladění talentu s úkoly přináší konkurenční výhodu. Každý jedinec ve společnosti tak může co nejlépe využít svůj talent, ať už je jakýkoli. Uvedu příklad, kdy jsem dostala zadání od vedení firmy v rámci již probíhajícího tréninkového plánu: **Najděte lidskost u našeho klíčového pracovníka, který je velmi precizní, po odborné stránce na velmi vysoké úrovni, nicméně...** Tomuto jedinci jsem se věnovala na míru v rámci one-to-one coachingů, kdy po třech měsících můžeme konstatovat, že se probudilo v jedinci kouzlo empatie, porozumění, týmovosti, kdy byl odbourán stres, tlak, nervozita a chyby. Povedlo se a stav stále trvá.

S jakým nešvarem se mezi jednotlivci a týmy setkáváte?

Dost často si totiž uchováváme v mysli negativní emoce, které nám poté ovlivňují náladu. Největším problémem je změnit myšlení lidí, jejich návyky na staré metody. Z každé negativní informace se naučí vyhodnotit pozitivní fakta. Je to velmi náročné, nicméně dá se to naučit a nastavit jak u jedinců, tak celých týmů.

Největším problémem je změnit myšlení lidí, jejich návyky na staré metody.

Je to tedy o podvědomí? Jak s ním v manažerském rozhodování a řízení pracujete?

Zde bych nehovořila přímo o podvědomí, byť se právě do našeho podvědomí ukládá vše, co pro naše vědomí není důležité, avšak se může stát důležitým později. V oblasti managementu pojďme hovořit o strategickém předvídání. Tedy intuici. To je to slovo, které je jedním ze specifických nástrojů strategického řízení. Budoucí vývoj nelze vypočítat nebo jinak určit pomocí analytických metod. Intuice je schopnost vnést do dané situace vše, co jsme kde viděli, cítili, vnímali a poznali. Vycházejme

z toho, že jde o vysoce kreativní procesy, u kterých je přesto jejich určitá posloupnost a struktura nezbytností. Systém strategického řízení musí umožnit co nejvyšší kreativitu pracovníků, současně však musí zajistit potřebný stupeň disciplíny. Umění skloubit v podniku kreativitu s disciplínou je rozhodujícím činitelem úspěchu. **Strategické řízení je směsí kreativity, logiky, nadšení, předvídání, přemýšlení, analýzy a disciplíny.**

Patří vzdělávání zaměstnanců a rozvoj jejich schopností k základním stavebním kamenům úspěšné firmy?

Zaměření se na pozitivní kariérový rozvoj pracovníků je jedním ze způsobů, jak získat a udržet ty nejlepší: tím, že dokážeme rozpoznat potřeby jednotlivých zaměstnanců a ti na ně budou reagovat, dostaneme z těchto lidí to nejlepší. Pokud chystáte jakékoli změny, nedělejte je sami. Zapojte do změn, agility, větší okruh kolegů. Efektivnější poradenství přispěje k rozvoji znalostní ekonomiky a přinese užitek jednotlivcům, zaměstnavatelům i společnosti jako celku. To však bude od organizací vyžadovat určitý posun ve firemní kultuře a chování, konkrétně ve sféře řízení – a sice posun směrem k samostatnému řízení vlastní kariéry, sebeřízení.

Vaše firma SiMyCo se specializuje na rozvoj kvalifikační úrovně a kompetencí pracovníků, kdy nabízíte něco jedinečného...

Na konci roku 2020 jsem mému týmu představila myšlenku. Kterou jsme prověřili a následně rozhodli o tom, zda stojí za to v ní pokračovat. S každou fází, kterou projekt prošel, rostly i náklady, čas a zdroje, které náš projekt vyžadoval.

Nehledejte chyby, ale potenciál

V organizaci probíhá řada sociálních procesů, které ovlivňují fungování organizace. Pokud chcete při budování firemní kultury skutečně uspět, je zcela zásadní věnovat se interakci vytváření sítí, komunikaci, chování ve skupině a typologií osobností, vedení, moci, politice a nezapomínat na konflikty, stejně jako naslouchat potřebám lidí uvnitř firmy.

Na začátku byl náš „inovační trychtýř“ plný velkého množství nápadů, který prošel fází výběru, dále vývojem a testováním v rámci dílčích menších tréninkových plánů. Na úplný konec jsme vybrali ty nejlepší nápady, o kterých už lze vypovědět, že jsou realizovatelné, zákazníkům požadované a naší firmě přináší nad očekávání velký úspěch. Za cca sedm měsíců jsem pak od prvotní myšlenky z pozice CEO zprocesovala celý projekt Elite Growth Academy® www.elite-growthacademy.eu. Elite Growth Academy v tuto chvíli nabízí 4 specializace v 6 programech Performance, kdy novinkou je v tuto chvíli nejžádanější 7. program Performance Process&HR Management Programme® s možností zakončení MBA, DBA, BBA na Business Institut, jež se řadí mezi nejprestižnější MBA školy v České republice. Tento program spustíme 1/2024, kdy je připraven se zaměřením na oblasti business a medical. Během studia využíváme metody LEARNING BY DOING v kombinaci s dalšími metodami, jež jsou součástí každého námi nabízeného programu. To znamená, že s jednotlivci žijeme jejich profesní život a podporujeme jejich kariérní růst, rozvoj jejich manažerských dovedností, komunikačních interakcí přímo na pracovišti a ukazujeme možnosti, jak vytvářet pozitivní klima na pracovišti vedoucí k lepšímu duševnímu zdraví. ✕

INZERCE

SiMyCo 

„NEBOJUJTE S KONKURENTY, STAŇTE SE NA TRHU VÝJIMEČNÍ A JEDINEČNÍ“

Interim Management Talent Management Training&Education Certified Assessment Centre Audit

www.simyco.cz / www.elitegrowthacademy.eu / eueducation.simyco.cz