

DÍL 3:

CÍL vs ÚKOL

Nejdřív si popíšme situaci.

Vedoucí IT oddělení má trápení se svým oddělením.
V diskusi s vedoucím padají tato slova:

máme málo lidí.

zaměstnanci za námi chodí s
kdejakou blbostí

máme staré mašiny a trvá
nám to dlouho.

mí team leadři neumí
prioritizovat

lidi jsou přetížení

vedení si stěžuje, že
neplníme požadavky včas

proces zadávání
požadavků moc nefunguje

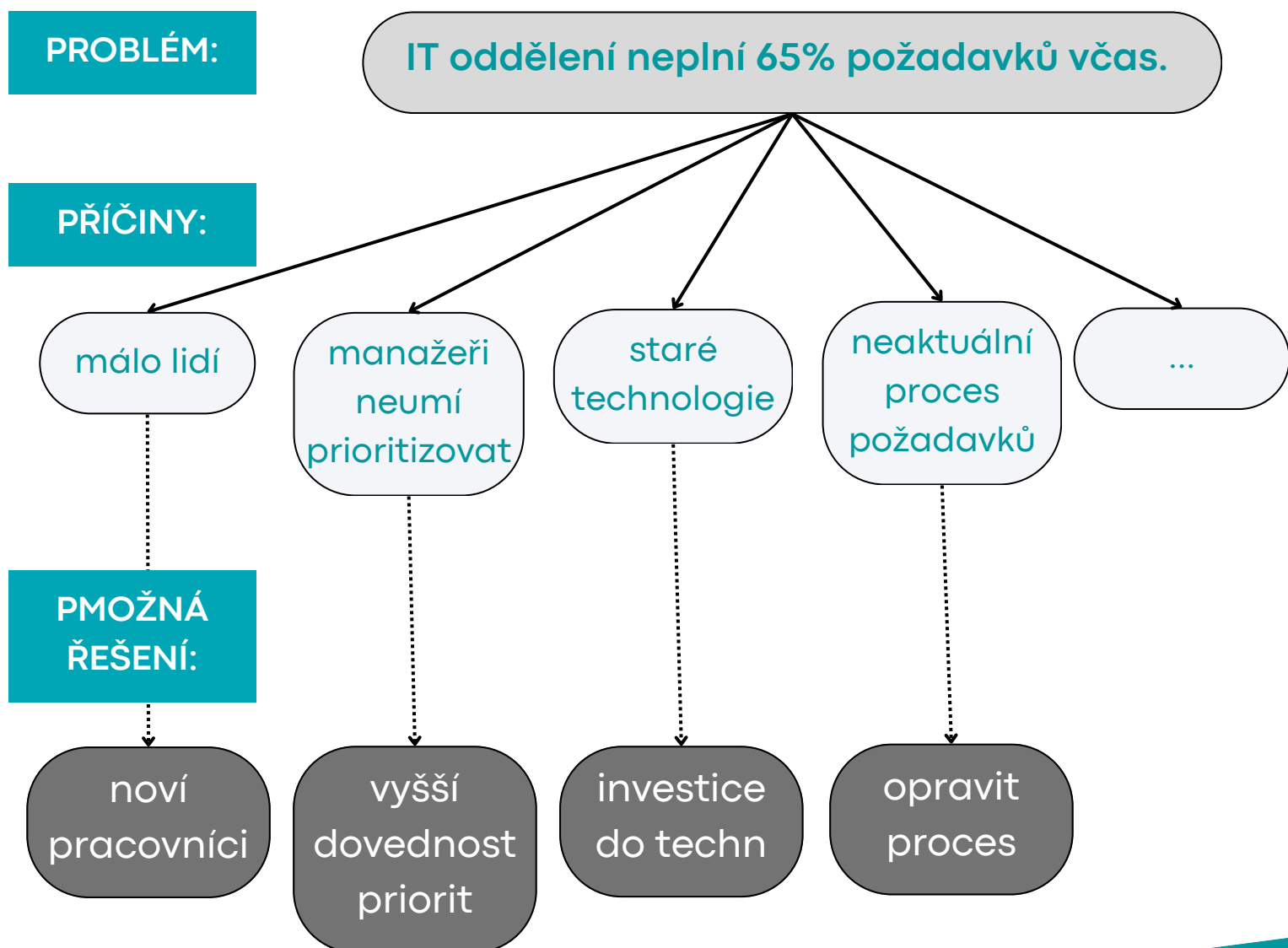
Vedoucí chce situaci řešit a zadal tyto 2 cíle:

Najmout 2 nové pracovníky.

Zajistit školení manažerů na práci s prioritami.

Zadal správné cíle?

Pojďme se na situaci podívat systematicky.



Správný cíl je:

IT oddělení bude plnit min. 95% požadavků v naplánovaném termínu

V čem udělal manažer chybu?

Zvolil cíle na příčiny, ne na problém.

Pokud bude cíl “najmout 2 pracovníky” splněn, začne IT plnit požadavky včas?

- MOŽNÁ ANO, MOŽNÁ NE - pravděpodobně nějaký čas ano, ale časem se problém znovu projeví, protože jej ovlivňují i jiné příčiny než jen kapacita oddělení.
- je to “subcíl”, který vede k naplnění hlavního cíle

Pokud bude cíl “zajistit školení na priority” splněn, začne IT plnit požadavky včas?

- URČITĚ NE - účast na školení nezajistí lepší dovednost práce s prioritami
- tento subcíl by měl znít “zvýšit dovednost práce s prioritami” (dosadit měřítko bude těžší 😊)

ZÁVĚREM:

**Klíčová dovednost manažera při práci s cíli je
umět**

“rozlišit, co je problém a co jeho příčinou”.

Teprve potom dokáže dát správné cíle.

**Manažer, který dává převážně cíle na příčiny
(úkoly) maká “jako šroub”, ale problémy mu
zůstávají nebo se časem vrací jako
bumerang.**

**Manažer, který dává převážně cíle na
problém, má VÝSLEDKY.**