**Vezetői képességfejlesztő tréning beszámoló**

Véleményem szerint a mai ipari- és gazdasági környezetben kiemelten fontos, hogy egy felsőfokú végzettséggel rendelkező személy birtokában legyen olyan készségeknek, amelyek alkalmassá teszik a későbbiekben vezetői szerepkör betöltésére. Ugyanis, például egy ambiciózus, gazdasági vagy műszaki területen végző hallgatónál könnyen előfordulhat, hogy karrierje során egy-egy projekt irányítására, vezetésére kérik fel vagy állandó vezetői pozícióba kerül, és szerintem ilyen helyzetben az adott feladatkörrel kapcsolatos szakmai tudásra és a vezetői képességekre egyaránt szükség lehet. Engem személy szerint a műszaki dolgokon és a kutatás-fejlesztésen kívül egész életemben érdekelt a vezetői szerepvállalás és ennek megfelelően célom is, hogy a karrierem során olyan pozíciót töltsek be, melyben mindkét érdeklődési körömet kielégíthetem és fejleszthetem. Ezek hatására jelentkeztem erre a tréningre, ahol szerettem volna bővíteni a vezetői feladatokról és helyes viselkedésformákról alkotott képem, és megtudni, hogy mennyire illenek hozzám a vezetői feladatok, a vezetői szerep.

Az egyik feladatot, amelyet be szeretnék mutatni, még az első nap legelején, az ismerkedős fázisban hajtottuk végre. A feladat során mindenkinek két kérdést kellett írnia, egy személyes, ismerkedős jellegűt és egy vezetői képességekkel kapcsolatosat. Az így megírt körülbelül negyven kérdés közül mindenkinek egyet kellett kiválasztania, a választott kérdést pedig mindenkinek fel kellett tennie és az adott válaszokat feljegyeznie. Az ismerkedős kérdések segítségével sok személyes jellegű dolgot tudhattunk meg egymásról, például, hogy ki mit szeret csinálni szabadidejében, ki hány éves, kinek mi a kedvenc filmje vagy, hogy ki mit tart a legjellemzőbb tulajdonságának. A vezetői kérdések pedig segítettek, hogy felületesen ugyan, de megismerhessük egymás véleményét egyes vezetéssel kapcsolatos témákról, a jó vezetők legfontosabb tulajdonságairól.

Ezen gyakorlat segítségével nem csak jobban megismerhettük egymást, hanem bepillantást nyerhettünk, hogy miért fontos egy új, még nem összeszokott csapatnál, hogy a közös munka kezdete előtt, az egyes tagok kissé megismerjék egymás tulajdonságait, érdeklődési köreit és jellemzőit. Ugyanis, ha a csapat tagjai közös pontokat találnak egymásban és gondolatban elkezdenek képet kialakítani egymásról és az egyes csapattársakhoz tulajdonságokat, jellemzőket társítanak, az hozzájárul a csapaton belüli kapcsolatok és bizalom kialakulásához, valamint a kommunikáció javulásához. Ez pedig hosszútávon egy olyan csapatot eredményezhet, ahol az egyes személyek ismerik egymás erősségeit, gyengeségeit, előnyösebb és kevésbé előnyös tulajdonságait, így a csapat hatékonyabban képes együtt dolgozni, mert a tagjai tisztában vannak azzal, hogy az adott feladatot a tagok közül kik tudják a legjobban és leghatékonyabban végrehajtani, valamint, hogy egy vitában kinek a véleményére érdemes különös figyelmet fordítani, ki az adott téma szakértője. Emellett, ha a csapattagok ismerik egymást és barátságokat kötnek egymással, az pozitív légkört teremt, javítja a csapatmorált, az összhangot és a motivációt a közös cél eléréséhez, mert az egyes személyek elkezdenek kötődni a csapathoz és azok tagjaihoz. Ahhoz hogy egy ilyen csapat létrejöjjön, a csoportnak szüksége van egy jó vezetőre, aki törekszik a jó légkör kialakítására és a személyes kapcsolatok kialakulására. Ehhez pedig kiváló lehetőséget nyújthatnak a csapatépítő programok és tréningek. Továbbá véleményem szerint, a csoporton belül a vezetőnek kell a legjobban ismernie csapata kollektív jellemzőit, képességeit és az egyes tagokat, mert neki kell az egyes projektekhez csapattagokat választania.

A másik, számomra meghatározó és nagyon érdekes feladat során egy iparvállalat fejlesztési osztályának vezetőjének szerepébe kellett beleképzelnünk magunkat, és az osztály hét tagja között kellett szétosztani egy jelentős mértékű jutalmat. Azonban a pontos összegeket nem ismertük, csak az volt megadva, hogy az első és az utolsó helyre rangsorolt csoporttag jutalma között akár tízszeres különbség is lehet. A feladat során először egyénileg, majd kisebb csoportokban kellett felállítani egy rangsort a fejlesztési osztály dolgozói között. A jutalmazási sorendet több szempont alapján is meg lehetett határozni és az egyes szempontok szerinti rangsorolások eredményei rendszerint különböztek egymástól. Ilyen szempont volt például a szorgalmasság, a hasznosság a vállalat számára, a kreativitás, a képességek vagy a társasági életben való részvétel. Én az egyes dolgozókat az alapján rangsoroltam, hogy mennyire hasznosak a fejlesztési osztálynak, ezzel igyekeztem egyensúlyt teremteni a szorgosság és a kreativitás között. Miután felállítottuk egyéni sorrendjeinket kisebb csoportokban dolgoztunk tovább, mely csoportok célja az volt, hogy véges időn belül egy közös sorrendet állítsanak fel. Az én csoportomban először igyekeztünk megbeszélni, hogy pontosan milyen szempont alapján állítsuk fel a végleges sorrendünket. A csoportban volt, aki a kreativitás, volt, aki a szorgalom alapján rangsorolt, ennek az volt a hátránya, hogy az ilyen különböző szempontok alapján felállított sorrendeknél nehéz egyesével haladva egy közöset felállítani, így a végső rangsort egy általam javasolt pontozási rendszerre bíztuk. E szerint, mindenki pontokat adott az egyes dolgozóknak, attól függően, hogy hányadik helyen szerepeltek a listájukban. Az első helyért 7 pont, a másodikért 6 pont a harmadikért 5 pont járt, és így tovább. Végül az összesített pontjaik alapján tudtunk egy sorrendet felállítani, amelynél az első helyre került az, aki összességében a legtöbb pontot kapta és az utolsóra, aki a legkevesebbet. Ezt a rangsort felülvizsgáltuk és mindenki elfogadta.

Ezután a csapat választott egy képviselőt magának, aki a csoportok vitáján a csapatot képviselve prezentálhatta a többi csoport képviselőinek, a döntésünket. A mi csoportunkban én lettem ez a képviselő. Ezen a vitán azonban nem a csoportom rangsorát szerettem volna védeni, hanem azt az elgondolást, hogy az objektivitás és egyértelműség érdekében, a mi csapatunkon belül alkalmazott pontozási rendszerrel határozzuk meg a fejlesztési osztály rangsorát. A vita során mind a négy vitázó viselkedését megfigyelők vizsgálták. Végül rövid tanácskozás után a vita résztvevői elfogadták a pontozási rendszert, felállítottuk az összesített sorrendünket és egy rövid felülvizsgálat után véglegesítettük azt. Ezt követően következett a vita kiértékelése, mely során a csoport többi tagjával kiegészülve, rámutattunk a végső sorrendet meghatározó elv, a pontozási rendszer előnyös tulajdonságaira és hibáira. Előnyös tulajdonságként a gyorsasága és objektivitása lett kiemelve, amik rendkívül fontos szempontok egy ilyen döntésnél. Azonban még pontosabb és igazságosabb eredményt kaphattunk volna, ha előre megbeszéljük, hogy az egyes csoportok milyen szempont szerint teszik sorrendbe az alkalmazottakat, és a sorrendek kialakítása után megállapítottuk volna, hogy az egyes szempontok mennyire fontosak egymáshoz képest és eszerint súlyoztuk volna őket. Így egy elég precíz és objektív módszert kaptunk volna a sorrend felállítására, melyet természetesen a legjobb eredmény elérése érdekében alaposabban felül kellett volna vizsgálnunk.

A feladat lényege azonban inkább arról szólt, hogy ki hogyan viselkedik egy vitában, ahol a társait kell képviselnie és szeretné érvényesíteni a saját csoportjának döntését. A vitát követően a megfigyelők megosztották velünk tapasztalataikat, melyeket meghatározott szempontok alapján jegyeztek fel. Vizsgálták, hogy mennyire vagyunk aktívak a vita során, hogy kompromisszumkeresők, visszahúzódók vagy inkább erőszakosak vagyunk, hogy odafigyelünk-e a társainkra, vagy csak a saját véleményünket tartjuk jónak, hogy milyen szerepeket töltünk be és, hogy részt veszünk-e a végső döntés meghozásában. Az én megfigyelőim szerint aktív voltam, az ötleteimet többször is felhoztam és kissé ragaszkodtam hozzájuk, de kész voltam a kompromisszumra is, általánosságban elmondható volt, hogy figyeltem a többiekre, kivéve, amikor úgy éreztem tudom, hogy fogják befejezni a mondatukat és már inkább haladni szerettem volna. Továbbá a vita során első sorban a terelő és tisztázó szerepeket töltöttem be és a végső döntés meghozásában is szerepet vállaltam.

Ez a gyakorlat kiváló lehetőséget nyújtott arra, hogy vezetőként vehessünk részt egy vitában. Érezhettük, milyen nagy felelősséggel jár egy ilyen pozíció, és gyakorlati tapasztalatokat szerezhettünk arról, hogy hogyan kell viselkedni egy vitában és, hogy hogyan kell érvekkel alátámasztani állításainkat, úgy hogy köztük megfelelő logikai kapcsolat legyen. Mindezek mellett pedig fontos, hogy keressük az ésszerű kompromisszumot a vitapartnereinkkel, annak érdekében, hogy mindenki számára elfogadható és előnyös döntés születhessen.

Összességében elmondhatom, hogy ez a tréning messze felül múlta várakozásaimat, nagyon jól éreztem magam és sokat tanultam magamról és véleményem szerint jól megállnám a helyem vezetői szerepkörben és a többiek névtelen visszajelzései is ezt támasztják alá. A tréning során sok új dolgot tanultunk arról, hogy milyen szituációkkal találhatjuk magunkat szemben vezetőként és mik azok a dolgok, amikre különösen oda kell figyelni.

Szerintem előnyös tulajdonság, hogy határozott véleményem van a dolgokról, amiknek minden esetben hangot is adok, arra azonban a jövőben oda kell figyelnem, hogy aktív figyelemmel hallgassam vitapartnereim véleményét is, mert sajnos előfordul, hogy annyira várom, hogy én oszthassam meg gondolataimat, hogy amennyiben a vitapartnerem első pár szava alapján nem tartom fontosnak, amit mond, akkor akaratlanul nem figyelek rá. Emellett jellemzően teljesítmény-centrikus, maximalista vagyok, és gyakran a csapattársaimtól is elvárom, hogy hozzám hasonlóan álljanak az adott feladathoz és amennyiben úgy ítélem meg, hogy nem tesznek meg annyit a célért, mint amennyit kellene, a kezembe veszem az irányítást, és ha lehetséges, az ő feladatukat is elvégzem, pedig ilyenkor, arra lenne szükség, hogy leüljünk és nyíltan megbeszéljük a problémáinkat. Továbbá, talán néha kicsit túl nyersen és egyszerűen fogalmazom meg a gondolataim, ezzel pedig megbánthatok embereket, például, ha egy elképzelt szituációban, egy beosztottam teljesítményével nem lennék elégedett, azt igyekeznék minél egyértelműbben közölni vele, amivel egyes esetekben megbánthatom az érzéseit. Tehát meg kell tanulnom, hogy az emberek különbözőek és nem szabad mindenkivel egyformán kommunikálni, mert én hiába szeretem az egyszerű, nyers megfogalmazásokat és hiába értem meg magam így jól egy-két mérnök kollégával, el kell fogadnom, hogy vannak emberek, akik ezt túl nyersnek tartják.