Warszawa, 30 grudnia 2021 r.

Informacja prasowa

**Cztery wyzwania menedżerów w 2021. Podsumowanie roku „pandemicznej stabilizacji”**

**O ile 2020 był rokiem szoku pandemicznego, o tyle następny upłynął pod znakiem pandemicznej… stabilizacji. Nadal byliśmy w szoku, ale nauczyliśmy się do pewnego stopnia z nim sobie radzić. Rewolucji nie było i nie będzie – mijający rok pogłębił dotychczasowe trendy, a nadchodzący 2022 nie będzie pod tym względem inny – prognozuje Anna Radzikowska, Executive Coach i wykładowczyni w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej.**

Nie da się ukryć, że pandemia napędziła pewne trendy, które mocno przyspieszyły i przyniosły korzyść dla biznesu – wiele przedsiębiorstw rozwinęło się i wzbogaciło dzięki pandemii. W zdecydowanej większości mijający rok był jednak czasem wyzwań. Trudności, z którymi musieli mierzyć się menedżerowie w 2021 roku, wynikały z jednej strony z konieczności zmierzenia się z nadspodziewanie szybkim rozwojem a z drugiej z perturbacji okołopandemicznych takich jak destabilizacja łańcuchów dostaw, lockdowny czy ciągła konieczność reorganizacji warunków pracy.

W obszarze przywództwa można było dostrzec 4 dominujące zjawiska.

**Po pierwsze - integracja technologiczna**

Obserwujemy bardzo szybki wzrost udziału technologii nie tylko w biznesie, ale i w rzeczywistości, która otacza nas na co dzień. Ogromny rozwój e-commerce, pracy zdalnej, sztucznej inteligencji, AR i VR czy coraz wyraźniejsze sygnały zapowiadające kolejne rewolucje technologiczne m.in. metaverse czy WEB3 to tylko przykłady wielkiej technologicznej fali, która przechodzi przez naszą cywilizację*.* Lider w 2021 rozumie już, że technologia to coś, z czym musi się integrować, i coś, co staje się częścią jego tożsamości. Jest coraz bardziej zmuszony do wchodzenia „głębiej” i szukania coraz bardziej specjalistycznej wiedzy z obszaru technologii, a z drugiej strony – do bycia człowiekiem, dbania o relacje, do pozostawania w ciągłym kontakcie z ludźmi i tworzenia silnych profesjonalnych więzi. Rodzić to może pewnego rodzaju konflikt wewnętrzny, którym trzeba umieć zarządzać.

**Po drugie – pokora**

Po drugie – rozwój kompetencji przywódczych w tak zwariowanym czasie wymaga ogromnych pokładów pokory. W dobie pandemii od liderów wyraźnie oczekiwano odwagi w podejmowaniu decyzji, a jednocześnie rzeczywistość boleśnie uczyła ich pokory. Co warto podkreślić – pokora nie ma nic wspólnego z brakiem odwagi. Pokora może być dowodem ogromnej odwagi do przyznania się, że „wiem, że nic nie wiem”, do otwartego podważania swoich dotychczasowych założeń i poglądów, odrzucania schematycznego myślenia . Potrzeba takich postaw w przywództwie nie jest nowa, ale odnoszę wrażenie, że pandemia przypieczętowała ich skuteczność.

**Po trzecie – wrażliwość społeczna**

Długotrwałość i złożoność aktualnej sytuacji w skali globalnej spowodowała pogłębienie się niektórych problemów społecznych, w tym nierówności społecznych. Okazuje się, że pandemia najbardziej dotknęła grupy i tak już defaworyzowane – z najbiedniejszych regionów, mniejszości, kobiety. Obserwujemy narastającą z tego powodu frustrację. Biznes nie jest i nie może być wobec niej obojętny.

Nie dziwi więc, że w 2021 wrażliwość liderów w tym obszarze poddana była krytycznemu osądowi już nie tylko na poziomie działań organizacji, ale w kontekście indywidulnych postaw wobec potrzeb społecznych. Obok modeli B2B i B2C na popularności zyskują pojecia B2S (*business to society) czy business to community a od zarządzających oczekuje się osobistego zaangażowania w tym obszarze*. Trudno nie wiązać tego zjawiska z faktem, że coraz wyraźniejszy jest głos pokolenia Zet, bardziej empatycznego, świadomego i aktywnego, otwartego na inkluzywność, potrzeby jednostek i mniejszości. „Zetki” coraz bardziej będą ciągnąć nas w kierunku odpowiedzialności za wszystkich i budować w nas przekonanie, że przyszłość biznesu zależy od przyszłości całego ludzkiego ekosystemu.

**Po czwarte – sustainability of work**

2020 owszem, przyniósł szok, perturbacje i zamieszanie, ale psychiczne skutki pandemii odczuliśmy dotkliwie w 2021 roku – tym bardziej, że końca pandemii nie widać, że wiemy już, że w pewnym sensie z wirusem Covid-19 będziemy musieli nauczyć się żyć i że powrót do normalności ciągle się oddala. Nie ma przypadku w tym, że cierpi na tym nasze zdrowie, zarówno psychiczne jak i fizyczne, co stanowi poważne wyzwanie dla liderów w kontekście zarządzania ludźmi, ale także z punktu widzenia osobistych kompetencji w zakresie budowania własnej odpornosci psychicznej oraz radzenia sobie z jej deficytami u innych.

Trudno zatem podsumować rok 2021 bez zwrócenia uwagi na pojawienie się konieczności stworzenia zrównoważonych warunków pracy, takich które zaspokajają podstawowe potrzeby pracowników i umożliwiają im rozwój i samorealizację w tych jakże trudnych warunkach totalnej destabilizacji. W ciągu ostatnich 12 miesięcy liderzy musieli nauczyć się rozmawiać o zdrowiu psychicznym, zaglądali jak nigdy wcześniej do mieszkań swoich pracowników, poznawali ich rodziny i jakże często stykali się z ich całkiem osobistymi problemami. To wyznaczyło zaistnienie nowej jakości w zawodowych relacjach, jakości nie dla każdego lidera kompetencyjnie dostępnej.

Osobna kwestia to postępująca w 2021 roku rotacja pracowników, obecnie bardzo wyraźnie dostrzegana w Stanach Zjednoczonych. Menedżerowie muszą radzić sobie z tym, że pracownicy przychodzą i odchodzą i w dużej mierze wynika to z tego, że warunki pracy nie są zrównoważone. Zadbanie o *sustainability of work* było jednym z najważniejszych wyzwań 2021 roku i z pewnością pozostanie nim w nadchodzących latach.

**Anna Radzikowska**

**Executive Coach**

**i wykładowczyni w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej**

**\*\*\***

**O Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej**

**Szkoła Biznesu PW powstała w 1991 roku jako wynik wspólnego przedsięwzięcia Politechniki Warszawskiej, HEC School of Management Paris, London Business School oraz NHH Norwegian School of Economics. Szkoła od lat jest pełnoprawnym członkiem prestiżowej organizacji European Foundation for Management Development, utworzonej przez wiodące europejskie szkoły zarządzania.**

**Misją Szkoły jest oferowanie liderom biznesu i ekspertom najwyższej klasy praktycznych programów edukacyjnych, tworzonych w oparciu o najlepsze międzynarodowe praktyki, innowacyjne podejście oraz zgodnie z rozwojem technologicznym i zasadą pozytywnego wpływu społecznego.**

**\*\*\***

**Kontakt dla mediów:**

**Mariusz Jaroń**

[**m.jaron@comunicativo.pl**](mailto:m.jaron@comunicativo.pl)

**794490680**