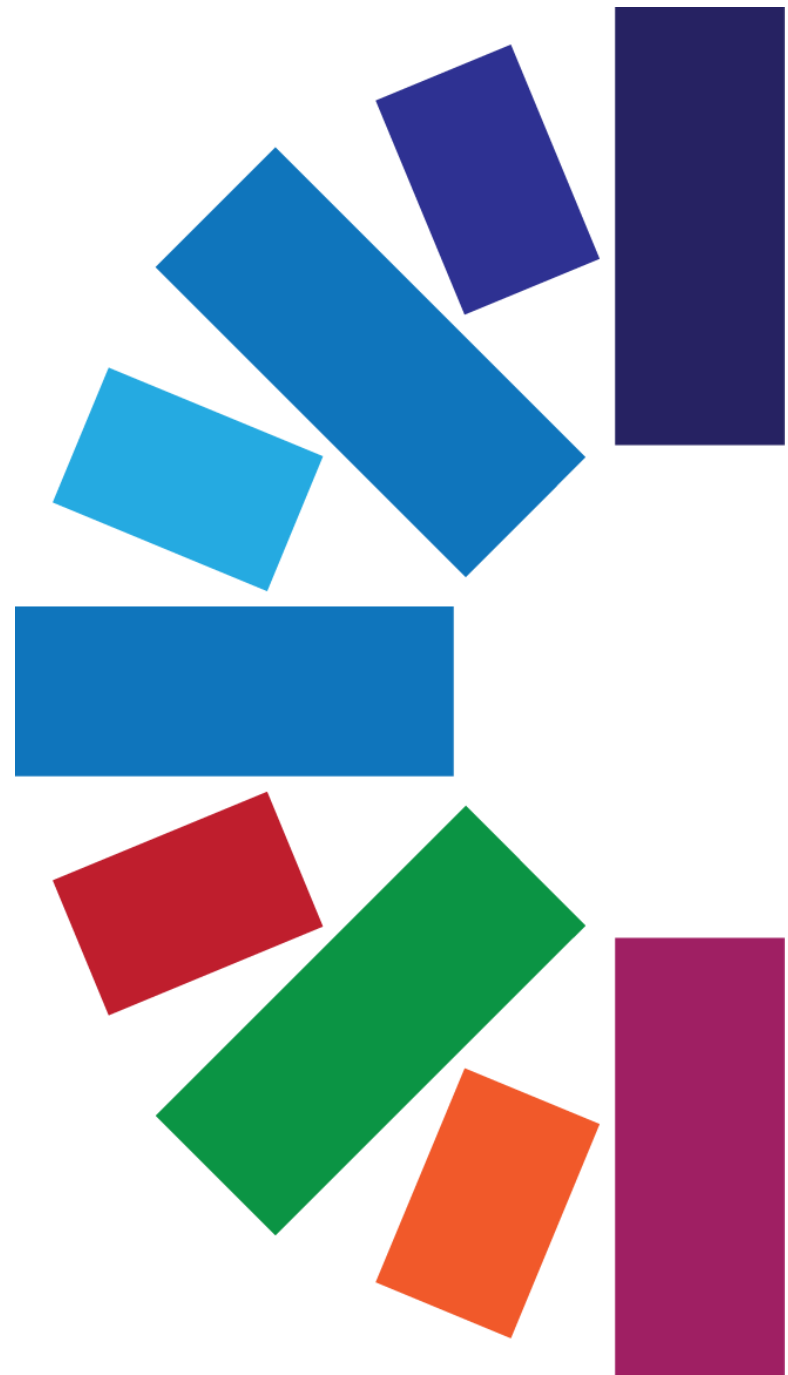




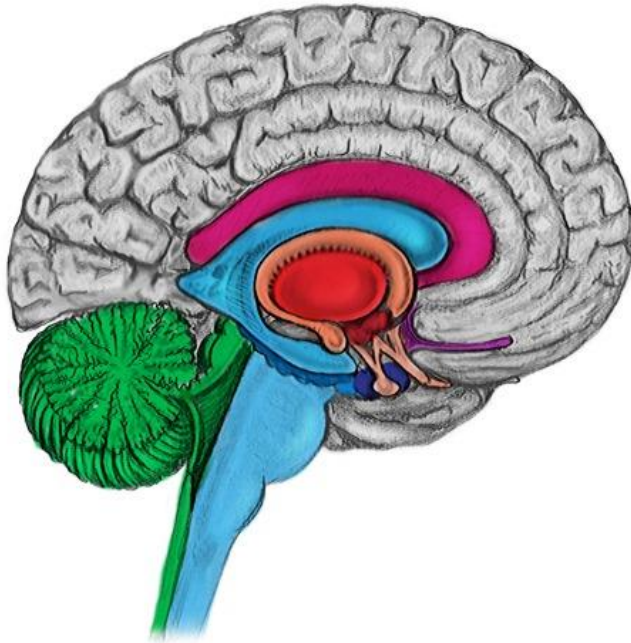
**Amrop Jenewein**  
Leaders For What's Next

## Context Driven Leadership Assessment

*Leadership Consulting Services*



# Čo je mozog a čo je myseľ?



**Mozog** je časť centrálného nervového systému umiestneného v lebke. Funguje ako primárny prijímateľ, správca a distribútor informácií telu.

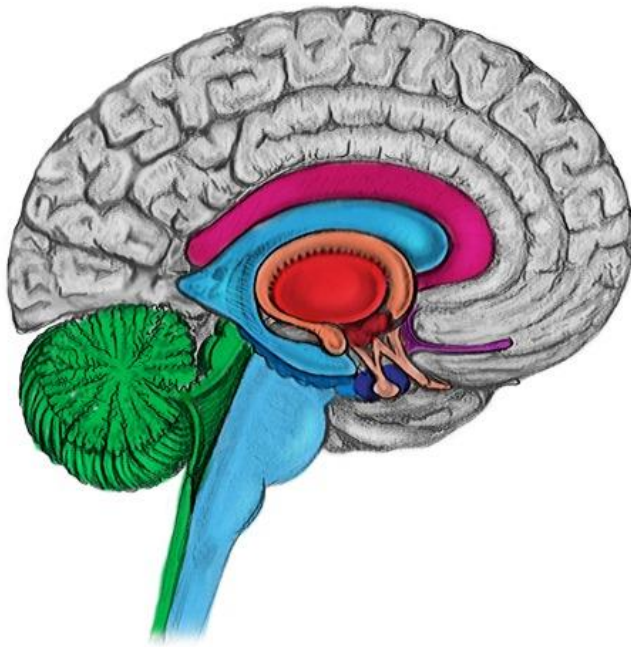
*definícia MedicineNet.com*

**Myseľ** môže byť definovaná ako človeku vlastný a od vzťahov závisiaci proces, ktorý reguluje tok energie a informácií.

*Daniel J. Siegel*



## Emócie a pocity zohrávajú kľúčovú rolu v schopnosti človeka robiť rozhodnutia!



- **Amygdala** – spracovanie emócií, najmä strachu; emočná pamäť.
- **Hippocampus** – centrum pre učenie a pamäť.
- **VTA** – endogénny systém odmeňovania.
- **Nucleus accumbens septi** – spracúva podnety z VTA; je zodpovedné za závislosti.
- **Hypothalamus** – reguluje viaceré autonómne procesy ako napr. „bojuj alebo uteč“ alebo „uvoľni sa a oddychuj“.
- **Orbitofrontálny cortex** – kontrola reakcií na podnety, spracovanie kultúrnych noriem, schopnosť oceniť správanie druhých.
- **Dorsolaterálny prefrontálny cortex** – exekutívna funkcia mozgu – schopnosť stanovovať priority a prispôbovať sa zmenám.



# Ako poznanie mysle a mozgu môže pomôcť manažérom?

Obvyklý predpoklad	Fakty o mozgu, ktoré ho vyvracajú
Najlepšie je robiť dôležité rozhodnutia sám.	Mozog sa rozhoduje na základe vstupov z viacerých centier. Aby sme maximalizovali tieto vstupy, je optimálne poznať názory viacerých.
Emócie by mali byť z rozhodovania vylúčené.	Štúdie ukazujú, že aj pri prísne logickom uvažovaní je dôležité vnímať emócie, pretože umožňujú aktivovať oblasť VMPC, ktorá je dôležitá pre rozhodovanie.
Manažér neverí, že jeho vnútorný nepokoj, úzkosť, ovplyvňuje jeho rozhodovanie.	Centrá úzkosti v mozgu sú prepojené s oblasťou krátkodobej pamäti, oblasťou vnímania rizika a prínosov a pozornosti. Keď je manažér v napätí, jeho rozhodovanie tým často býva ovplyvnené.
Manažér verí, že dokáže rozpoznať konflikty záujmov a urobiť dobré rozhodnutie.	Konflikt záujmov vytvára nepohodu v centrách mozgu zodpovedných za rozhodovanie vrátane centra pozornosti. Mozog tak môže vylúčiť z rozhodovania dôležité informácie, aby znížil úroveň nepohody a to bez toho, aby o tom manažér vedel. Preto by konflikt záujmov mal byť zjavne adresovaný.
Manažér verí, že jeho inklinácia k starým spôsobom myslenia neovplyvňuje jeho nové rozhodnutia.	Vzdanie sa starých spôsobov znižuje aktivitu v centre odmeňovania mozgu. Manažéri by mali rozlišovať medzi ich centrom odmeňovania a tými, ktoré sú dôležité pre organizáciu.
Manažéri veria, že ich sebadôvera je dôkazom, že ich rozhodnutie bolo správne.	Mozog generuje sebadôveru v skutočné i falošné spomienky. Tá však vzniká v rôznych častiach mozgu.



# Čo je Context Driven Leadership Assessment (CDLA)?



CDLA je špecifický nástroj na posúdenie manažérov a lídrov vychádzajúci z analýz vnútorného prostredia organizácie s ohľadom na rozvinutosť potrebných kompetencií a využívajúci poznatky neurovedy hovoriace o špecifikách ľudskej mysle, ktoré determinujú správanie jednotlivca.

Ambíciou CDLA je:

- odpovedať na otázku, do akej miery je konkrétny manažér so svojim jedinečným súborom skúseností a znalostí, s úrovňou rozvinutosti kompetencií, predpokladmi, talentom, osobnostným nastavením a so špecifickým typom myslenia v súlade s celkovým vnútorným prostredím a potrebami spoločnosti, pre ktorú pracuje či mieni pracovať, s ohľadom na jej ciele a strategické zámery a očakávania kladené na konkrétne pracovné miesto;
- identifikovať priestor pre možný posun v procese zblížovania týchto dvoch kľúčových prostredí, t. j. korporátneho a individuálneho;
- návrh metód na dosiahnutie želaného stavu.



# Hodnotenie založené na analýze štyroch kontextov



**Kontext stavu  
a situácie  
organizácie**

**Analýza vonkajšieho prostredia**

**Analýza vnútorného prostredia**

**Strategické smerovanie**

**Firemná kultúra**

**Kompetenčný model**





## Kontext konkrétnej pracovnej pozície

**Cieľ pracovného miesta**

**Opis pracovnej pozície a jej  
zaradenie v organizačnej štruktúre**

**Profil ideálneho kandidáta**

**Požadované kompetencie**

**Úlohy na najbližšie obdobie**

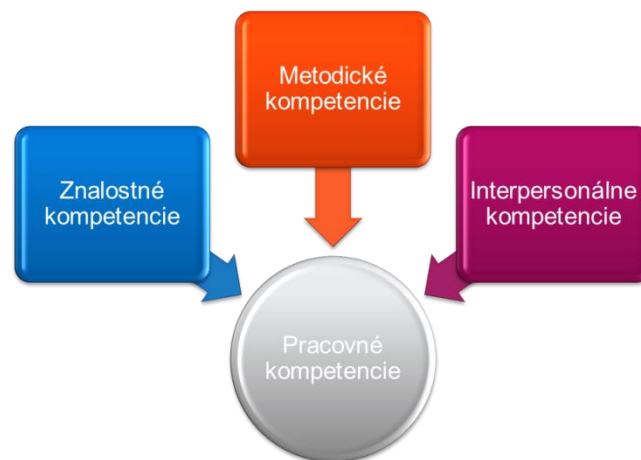


## Kontext kompetencií

Znalostné kompetencie

Metodické kompetencie

Interpersonálne kompetencie



## Kontext mozgu a mysle jednotlivca

Úroveň pozitívneho myslenia

Práca s vlastným emočným „ja“

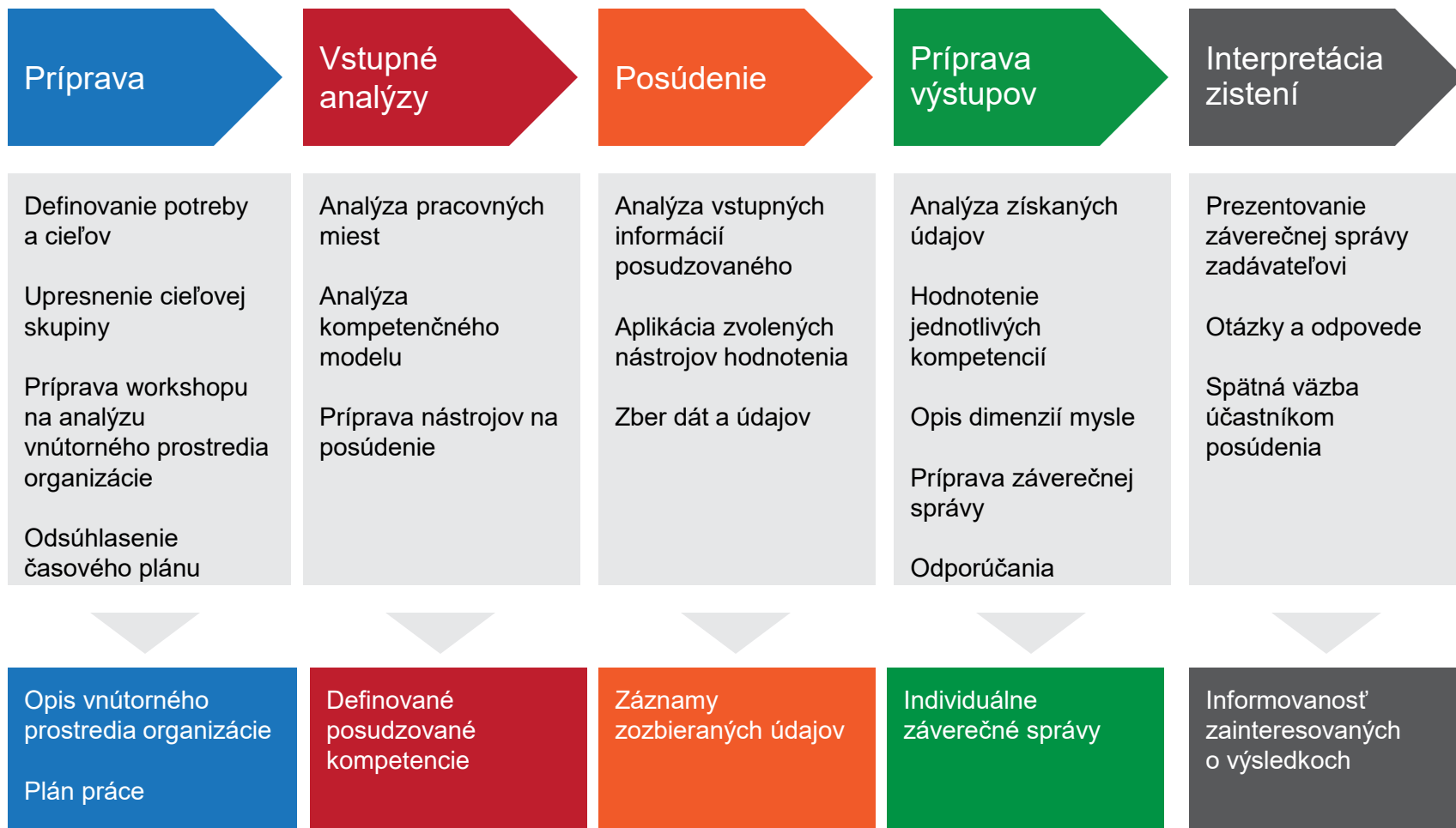
Hybné sily motivácie

Empatia vs. schopnosť pozrieť sa  
na veci z pohľadu druhých

Intuícia



# Proces realizácie CDLA





**Igor Šulík**  
Managing Leadership Partner

*Board Member Jenewein Group  
Leadership Consulting Services*

**Amrop Slovakia**  
Štefanovičova 12, Bratislava

**T** +421 908 888 396 (office)  
**M** +421 905 855 584  
**E** igor.sulik@amrop.sk  
**W** www.amrop.sk

## Biography

Je Managing Leadership Partner v spoločnosti a členom Strategickej rady Jenewein Group. Ako seniorný Executive Search konzultant sa primárne sústreďuje na rozvoj spolupráce s medzinárodnými spoločnosťami a je garantom rozvoja odborných riešení v oblasti Leadership Consulting Services. V spoločnosti pôsobí od roku 2002. V medzinárodnej štruktúre Amropu je zodpovedný za vedenie [Amrop Global Practice Group Industrial](#).

Zodpovedá za strategický rozvoj vzťahov s najvyššími predstaviteľmi spoločností v rámci CEO & Board odbornej pracovnej skupiny, ktorým poskytuje riešenia aj prostredníctvom špecializovaných služieb Board Consulting zameraných na výber členov a štruktúru štatutárnych orgánov a hodnotenie výkonu štatutárneho orgánu ako celku i jeho jednotlivých členov v komerčnom i vo verejnom sektore. Poskytuje poradenstvo v oblasti dobrej správy a riadenia spoločnosti (Corporate Governance) na lokálnej i medzinárodnej úrovni.

Igor má dlhoročné skúsenosti s vedením a realizovaním medzinárodných projektov v oblasti Executive Search na rôzne pozície v správnych orgánoch spoločností, na C-úrovni a ostatných manažérskych úrovniach riadenia v celom

spektre spoločností. Má znalosti a skúsenosti s vedením poradenských projektov v oblasti Leadership Services s dôrazom na organizačné poradenstvo vrátane projektov potenciálových analýz a projektov profesionálneho rozvoja správnych orgánov spoločností a manažmentu. Ako člen medzinárodného NeuroLeadership Institute je lídrom pri dizajnovaní a poskytovaní poradenskej služby Context Driven Leadership Assessment využívajúcej najnovšie poznatky kognitívnej sociálnej neurovedy.

Pred príchodom do spoločnosti pracoval v inej Executive Search spoločnosti, ktorú istý čas viedol ako riaditeľ jej slovenského zastúpenia. Ešte predtým pracoval v administratíve fondu rizikového kapitálu.

Je členom správnej rady poradensko-analytického inštitútu Európske partnerstvo pre verejné stratégie (EPPP) pôsobiaceho v Bratislave a Bruseli. Ďalej je členom European Corporate Governance Institute (ECGI) a oficiálnym i4 partnerom The About My Brain Institute. Má za sebou bohatú prednášateľskú a publikačnú činnosť doma a v zahraničí.



Leaders For  
What's Next



[www.amrop.sk](http://www.amrop.sk)