

AKO-E3010 Johtaminen ja johtajuus



ESSEE 1: BURNING PLATFORM -RETORIikka

- Öljynporauslautta analogia Nokialle ja Nokian tilanteelle: Platform=porauslautta=ohjelmistoalusta
- Nokian kunniakas asema on mennyttä, yritys on eloonjäämiskamppailussa.
- Metaforat kamppailun, kilvoittelun, sodan maailmasta, vesi vs tuli, elämä vs. kuolema. Maskuliinisia valintoja, toisaalta liikkeenjohdolle ja strategiapuheelle tyypillisiä. Eivät uusia.
- Osa näki puheen hyvänä, klassisen retoriikan osoituksena, osa piti sitä huonona, epäonnistuneena retoriikkana
- Muistio muutosimperatiivin perustelua, ihmisten valmistelua tuleviin radikaaleihin ratkaisuihin
- Huomaa hetki, jolloin muistio jaeltiin – 4 kk uuden toimitusjohtajan tehtävässä aloittamisen jälkeen → kuuluisat 100 päivää.
- Sense of complacency vs. Sense of urgency
- Eräs keskeinen osa-alue: Uuden tulkinnan tarpeellisuus – From handset to ecosystem
- Harjoitus osoittaa miten klassisen retoriikan opit ovat edelleen käytettyjä. Retoriset välineet ovat osa aikamme johtamista.
- Burning platform ei ole uusi – se on itse asiassa aika kulunut muutosretoriikan ilmaus.
- Me-puheella Elop liittää itsensä virheiden tekijöiden piiriin, vaikka ei ollutkaan silloin mukana.
- Teknisesti BP-muistio on varsin moitteeton esimerkki retoriikan klassisten keinojen soveltamisesta → muistion vaikuttavuus tietenkin vaihtelee kuulijoiden välillä!
- Nokian sisäisiä reaktioita: ”vihdoinkin joku sanoo tämän ääneen.” Seurannut strategiajulkistus sen sijaan herätti paljon enemmän kyseenalaistuksia.
- Merkittävä havainto on juuri se mihin Nokian ulkopuolinen maailma reagoi puheessa ja miten sitä hyödynnettiin Nokiaa vastaan. → Retoriikan eri yleisöt!!
- Stephen Elop – sankari vai syntipukki? → Romancing of Leadership!



ESSEE 1: KOMMENTTEJA ESSEISTÄ

- Esseissä oli laatuvariaatiota. Osa esseistä jätti retorisen tarkastelun vähille ja kommentoi Elopin henkilöä (ad hominem). Myös jälkiviisautta Nokian kohtalosta harjoitettiin, ikään kuin muistio kertoisi tulevan kehityksen.
- Retoriseen analyysiin kuuluu sekä tekstin kuljetuksen, sanavalintojen (mm. metaforat, analogiat), retoristen keinojen (mm. toisto) ja vaikuttamisen (ethos, pathos, logos) tarkastelu. Osa kirjoitti hyvin yleisesti 😞, osa toi lainausten avulla näkyväksi miten retorisia keinoja käytettiin 😊.
- Osa esseistä unohti käsitellä aivan keskeisimpiä kysymyksiä, eli a) mikä oli puheen vaikuttamispyrkimys ja b) kenelle teksti oli suunnattu. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että moitittiin muistiota henkilöstön pelottelusta ja yleisestä negatiivisuudesta, eikä mietitty sitä miksi tällainen vaikuttamistapa on valittu. Parhaat esseet osasivat asemoida muistion Nokian silloiseen tilanteeseen ja toimialaan: kontekstiymmärrys auttaa erittelemään muistion motiivit, sisällön ja vaikutukset. Tämä ei kuitenkaan ole retoriikka-analyysin kannalta keskeisintä.
- Retorisen analyysin tulkinnoissa eroja
 - Useampi moitti muistiota omien tuotteiden haukkumisesta. Lukekaa tarkkaan: missä tämä tapahtuu?
 - Joku kirjoitti, että muistio tarjosi vain lohduttoman, kuulijoita syyllistävän luennan ja toinen kirjoitti, että muistiossa oli myös huumoria (esim. Powerpoint-tarina) ja positiivisuuden ja uskon valamista lopussa.
 - Toinen luenta oli, että toimitusjohtajan eetosta ei rakennettu vs. eetosta rakennettiin viittaamalla henkilöstöltä kerättyyn tietoon, johon muistio perustuu.
 - Joku kirjoitti, että Elop rakensi itsestään muistiolla sankarin ja joku että kehumalla Nokian kilpailijoita haukutaan omaa väkeä. Oliko näin?
 - Huomatkaa ero liike-elämän johtamisen ja poliittisen johtamisen välillä (josta suuri osa esimerkeistämme tulee). Poliitikon on myytävä itseään vielä enemmän kuin liike-elämän johtajan, ainakin massoille. Mikä on toimitusjohtajan eetos liikeyrityksessä?

RASHOMON - Paholaisen temppeli

Ohjaaja Akira Kurosawa. Valmistui 1950.

- Linkki elokuvaan:
https://archive.org/details/Rashomon1950_201905
- Ensimmäinen japanilainen elokuva, joka menestyi länsimarkkinoilla
- Palkintoja: Golden Lion Venice 1951, Academy Honorary Award 1952
- British Film Institute: Greatest films of all time 2012, Critics list nr. 24
- Elokuva tarjoaa meille tavallisesta poikkeavan tavan tarkastella johtajuuteen liittyviä kysymyksiä.
- Ryhmäkeskustelujen tarkoitus on auttaa sinua esseen kirjoittamisessa.



ELOKUVA-ANALYYSIN RYHMÄYTYMINEN

- Kurssin Teams-ympäristöön on tehty uusia kanavia General-kanavan alle. Opiskelijat on jaettu näihin ryhmiin ennakolta lähes aakkosjärjestyksessä
 - Ryhmä1: Alwadi, Arkanen, Hartzell, Henno, Hohti, Huoponen
 - Ryhmä2: Järvenpää, Järvi, Kaihovirta, Kankkunen, Koivusalo, Kokkonen
 - Ryhmä3: Kolehmainen, Kontola-Kuusisto, Lappalainen, Lehtinen, Leinvuo, Lähdesmäki
 - Ryhmä4: Maunuvaara, Nylund, Ojanen, Pollock, Schalin, Sivaro
 - Ryhmä 5: Sarola, Timonen, Tornainen, Väyrynen, Ylipelkonen, Zhou
- Menkää omaan kanavaanne ja avatkaa videoneuvottelu ryhmän kesken ja keskustelkaa seuraavalla kalvolla esitetyistä teemoista.
- Valitkaa ryhmälle myös 'puhehenkilö', joka esittää ryhmän keskustelujen yhteenvedon pienryhmän jälkeisessä yleiskeskustelussa.

RYHMÄKESKUSTELU

- Keskustellaan pienryhmissä elokuvasta ja sen opetuksista.
- Ohjaavia kysymyksiä:
 - Mitä mieltä olit elokuvasta yleisesti?
 - Miten silminnäkijäkertomukset poikkesivat toisistaan? Miksi erot olivat niin merkittäviä? Mitkä tekijät aiheuttivat näitä eroavaisuuksia?
 - Mikä oli 'totuus' tapauksesta? Kuka tappoi kenet?
 - Mitä elokuva opettaa a) totuudesta, b) ihmisluonnosta, c) elämästä (organisaatioissa)?
 - Mitä tekemistä tällä kaikella on johtajuuden kanssa?
 - Kuka/ketkä/missä olivat johtajat/johtajuus elokuvassa?
 - Mitkä ovat elokuvan keskeiset opetukset johtajuudesta ihmisyhteisöissä?

ESSEE 2: RASHOMON

- Teoreettista tukea analyysillesi saat tutustumalla kurssikirjallisuudesta Smircich & Morgan –artikkeliin ja Ladkin -kirjalukuun. Ne tarjoavat sinulle näkökulmia, josta voit pohtia johtajuutta elokuvassa ja yleisemminkin.
 - Kirjoita esseesi (max 1000 sanaa) siitä mitä elokuva opetti sinulle ihmisluonnosta, organisoinnista ja johtajuudesta.
 - Mahdollisia lähtöpisteitä esseellesi:
 - Mikä on 'faktojen' merkitys ihmisten toiminnassa?
 - Mitä subjektiivinen/suhteellinen tarkastelutapa tarjoaa johtajuuden ymmärtämiselle?
 - Miten esimiesasemassa/alaisasemassa toimivat henkilöt kohtaavat näitä ilmiöitä organisaatioympäristöissä?
 - Mikä on formaalin esimiehen/johtajan vastuu ja tehtävä subjektiivisessa maailmassa? Mitä tarkoittaa olla 'merkitysten johtaja'?
 - Oletko tunnistanut/tiedostanut tässä keskusteltavia ilmiöitä ja niiden piirteitä omassa elämässäsi?
 - Analysoi esseessäsi elokuvan sisältöä, mutta voit sitä täydentää teorian ja oman kokemuksesi avulla
 - Essee palautetaan MyCourses-ympäristössä PDF-muodossa.
 - Deadline 20.5. 2019 klo 23:00. Arvostelu 0-10 pistettä.
-