

STRATEGICKÁ SKUPINA

ČLOVĚK JAKO ÚČETNÍ POLOŽKA?

17. dubna 2014, 9:00 - 17:00

Hotel Crowne Plaza, Praha 6, Koulova 15



“... řád a chaos jsou komplementární, pozorovatel svým pozorováním ustavuje pozorované, každá hodnota je historicky omezená, rozpory a nahodilost nelze odstranit. V podmínkách komplexity jsou fakta často měkká, hodnoty tvrdé, poznání nejisté...”

- Václav Bělohradský, Malý příruční slovník globalizace, 2008

Strategická skupina je volné sdružení zájemců o problematiku vedení lidí, řízení organizací a jejich částí. Od roku 2000 slouží k setkávání osob z podnikatelské sféry, kteří chtějí diskutovat na daná témata. Prvořadou snahou je hledat společně trendy v daném kontextu.

Strategická skupina je určena vedoucím pracovníkům od vedoucích směn, provozů až po generální ředitele a vedoucí samostatných divizí a závodů. Aktivně se zapojují také odborníci z akademické oblasti, personalisté a záměci o moderní řízení společností.

Tato strategická skupina je určena všem, kteří přemýšlejí o postavení svých lidí a ve své funkci ovlivňují výkonnost a uvolnění talentu lidí ze svých týmů.

HLEDÁTE ODPOVĚDI NA TYTO A PODOBNÉ OTÁZKY?

- Jak v době přísného sledování a opakovaných snah o snížení nákladů ponechat lidem prostor pro tvořivost, pro svoji “sebeobnovu”, pro učení, pro sdílení a pro individuální kreativitu?
- Jak udržet Kaizen a KVP v nadšení těch, kteří jsou zapojení?
- Jak mechanickým přenosem jinde použitých metod lidi nedemotivovat a nedosahovat žádoucích výkonů jen pod tlakem strachu?
- Lze zvýšit výkonnost a úroveň energie v týmech bez mimořádných dodatečných vkladů?
- Které formy vzdělávání a učení jsou již zcela přežitě?
- Je delegování stále aktuální otázkou? Jak a na koho delegovat vedení mladších spolupracovníků, když ti zkušenější působí buď ve světě nebo nemají “nadbytečný” čas k osobnímu vedení?
- Jakou míru osobní starostlivosti o své spolupracovníky musí úspěšná organizace projevit?
- Lze osobní působení nahradit byť více jak bohatou nabídkou benefitů?
- Mezi jakými póly osciluje naše přítomnost a budoucnost z pohledu pracovní pozice a sociální budoucnosti?
- Mají různé zájmové iniciativy v oblasti zdravotní prevence a zdravotní programy na straně zaměstnanců dostatečnou poptávku?
- Existuje přímé spojení mezi “radostí z práce”, sebeúctou, kterou organizace podporuje a mezi výkonností (produktivitou)?

PŘÍSPĚVKY PŘEDNESOU

Dipl. Ing. Miroslav Kroupa, MBA

Regionální ředitel Rusko / SNS, Škoda Auto

ČLOVĚK V ZAJETÍ GLOBALIZACE, VÝKONU A MODERNÍ KOMUNIKACE

Člověk jako malá řídicí jednotka ve velkém systému společnost

- Darwinistický přístup k výkonu zaměstnance/člověka – jediným měřítkem jsou výrobně-obchodní KPI
- Podnikové IT systémy a ztráta osobního přístupu k lidem
- Vyplnění dotazníků/sepsání hodnocení více než osobní zpětná vazba
- Výzvy globalizace a zahraničního nasazení zaměstnanců ve vztahu k personální práce
- Minimalizace osobních vztahů a emocí v důsledku moderní elektronické komunikace

Ing. Katka Jaroňová

marketingová ředitelka Profesia.cz

Kateřina se ve společnosti Profesia od roku 2008 podílela na mnohých projektech pro lidi pracující s lidmi na česko-slovenském trhu práce a na otevření pobočky v České republice.

V současné době zastává pozici Marketing Director, kde má kromě stanovení strategií na starosti komunikaci s masmédií a odbornou komunitou.

Během studia na VŠE v Praze byla projektovou manažerkou několika neziskových projektů realizovaných pod záštitou Unicef, Vodafone, Česká spořitelna, o.s. Okna a Fakulty managementu.

ČLOVĚK NEBO ÚČETNÍ POLOŽKA?

- Dopad nízkonákladové a globální organizace na lidi, pro které je vysoká výkonnost standardem
- Projevy a důsledky organizačního a individuálního stresu
- Kdo má práci, dnes ji dobrovolně neopustí
- Důsledky zvýšeného tlaku a nároků na životní styl zaměstnanců

- Polovina nemocných chodí z řady důvodů do práce (výplata, strach o místo, loajalita s týmem)
- Lidé touží po seberealizaci

Vít Valíček, Dipl.-Ing.

CEO/Předseda představenstva

Absolvoval Technickou univerzitu Ilmenau. Je spoluzakladatelem a dlouholetým implementátorem Výrobního systému ŠKODA AUTO a.s. Od roku 2009 je předsedou představenstva společnosti PWO UNITOOLS CZ a.s. Valašské Meziříčí. Tato firma je dodavatelem lisovacích nástrojů a sériových komponentů pro automobilový průmysl. Úspěšně adaptuje filozofii a principy štíhlé výroby pro potřeby středně velké firmy.

ČÍM (DE)MOTIVUJEME NAŠE ZAMĚSTNANCE

Lze standardy a metody velkých korporací jednoduše a efektivně využít i u středních a menších firem? Čím (de)motivujeme naše zaměstnance? Které prvky a metody se nejvíce osvědčily a kterým se raději vyhnout?

Jak získat pro nové prvky zaměstnance tak, aby začali metody využívat ve prospěch naplňování firemních cílů?

Mgr. Jaroslav Seifert

Partner, Jaseka s.r.o.

- Poučení z velkých příběhů pro dnešní dobu (Baťa, Porsche, Marriott)
- Tekutý moderní život a jeho nebezpečí, jak udržet důvěru uvnitř organizací
- Utopie, pochopit jak se hraje hra zvaná "život", čelit nereálným požadavkům
- Důsledné chování podporující seberespekt jako spolehlivý kompas v chaosu
- Příklady technik a intervencí do firemní kultury podporující individuální zodpovědnost
- Důsledky pro osobní, týmovou a firemní výkonnost (kuráž a tvořivost)

Právo na změnu obsahu a přednášejících vyhrazeno.

VYBRANÁ SETKÁNÍ

2013

Na čem záleží - Lidé a firmy ve světě změn

Strategie úspěchu v těžkých dobách. Proč jsou některé firmy úspěšné i v době krize.

Energetika, ekologie a zdravý životní styl v organizacích - nekonvenční pohled - Co ovlivní život lidí v organizacích a jejich fungování v budoucnu?

2012

Nová praxe sdílení, myšlení a učení v globální organizaci - ultimativní odpovědnost managementu rozvoj technologie a lidský faktor

Rozvoj technologie a lidský faktor

2011

Strategie globalizace a nové výzvy

Vytváření synergií při uskutečňování firemních záměrů

2010

Překonávání překážek při úsilí o špičkové výkony

Co bude za dva roky a jak se na ně připravit?

2009

Přelomové body v životě firmy - jak je úspěšně zvládnout?

Co bude po krizi a jak dál?

2008

Nové trendy v zaměstnávání mladých a stárnoucích zaměstnanců

Jaké trendy očekávají úspěšní lidé-metody-inovace-zlepšování

2007

Soudobé metody zlepšování produktivity

Inovace-Optimalizace, řízení, lidé

2006

Jak získat plné zapojení a loajalitu talentovaných pracovníků
Podnik jako živý organismus

2004

Učí se výrobní týmy

2003

Nové příležitosti

Praktický management ke zvyšování produktivity a výkonnosti

2002

Manažerský kompas

Lidé v moderní výrobě

Management znalostí učící se firma

2001

Štíhlé myšlení v řízení podniku

Koučování jako součást nového manažerského stylu

Jak rozvíjet prvky podnikové kultury, které podporují zlepšování produktivity

Pohled zaměřený do budoucnosti

zkušenosti – znalosti – trendy – výsledky

O SPOLEČNOSTI JASEKA

Od roku 1992 působí společnost JASEKA v oblasti vzdělávání, podpory a vedení projektů, v programech týmové spolupráce v předních firmách v ČR/SR, zejména v sektorech výroby a služeb.

Náš přístup lze přirovnat k činnosti autoservisu. Auto je trvalým sporem mezi výkonem a spotřebou. Nové auto podává optimální výkon a spokojenost řidiče je téměř stoprocentní. Po čase, řidič očekává stále skvělé výkony, a to i přesto, že poskytuje pouze nejnutnější péči, přichází však zklamání. Vědomé a často i nevědomé zanedbání péče vede nutně k poruchám, případně k potřebě opravy. Stejně tomu tak bývá ve firemní praxi. Firma prosperuje, roste a časem dochází k různým poruchám, únavě systému, vyhoření zaměstnanců... Při řízení produktivity a výkonnosti ve firmě jsou podněty z vnějšku tím, co přiměje společnost ke změnám nebo vede k potvrzení správnosti daného postupu.

JASEKA nabízí právě takovýto servisní přístup s nezávislým pohledem a schopností benchmarkingu. Při poskytování našich služeb působíme komplexně, uskutečňujeme „upgrade“ ve vybraných postupech, ve vztazích (emocích a důvěře), i v dosahování „tvrdých výsledků“.

DŮVODY K ÚČASTI

- Seznámíte se s jedinečnými přístupy, které byly vytvořeny na základě know how mnoha společností.
- Vaše příspěvky ke strategickým prvkům rozvoje vlastní firmy budou kvalifikovanější a obohacené o nové poznatky.
- Můžete klást otázky, hledat doporučení.

REGISTRACE

Registrace a další informace jsou k dispozici na <http://strategickaskupina.jaseka.cz>.

Vložné činí 9 900,- Kč bez DPH.



JASEKA, spol. s r.o.

Jinonická 80, 158 00 Praha 5

Tel. +420 7773337777

info@jaseka.cz | www.jaseka.cz