

Sdílení řízení zkušeností Volvo není Volha

Ing. Roman Švadlenka za jeden z hlavních problémů, které stojí v cestě sdílení zkušeností, označil konflikty mezi generacemi.

Uvedl, že za dobu existence své firmy, která se zabývá prodejem vozů Volvo, dospěl k přesvědčení, že v organizaci by mělo být zastoupeno více generací. To se však stává zdrojem napětí. Mladí zaměstnanci se většinou nemají ochotu učit od starších a starší se bojí své

zkušenosti sdílet, protože nechtějí přijít o místo a připadají si nedokonali. Určitým řešením je zvýšit pocit jistoty u starších zaměstnanců pevnou organizační strukturou a ukázat mladým jejich nedostatky.

Za neefektivní způsob předávání informací Ing. Švadlenka označil zavádění nových korporátních praktik „odborníky“ z Jižní Ameriky, kteří k nám příjíždějí „na uklizenou“. „Ach jo, stará dobrá Tatra,“ povzddechli si Roman Švadlenka.



Mentoring Školíme se vzájemně

Mgr. Martina Šmidochová, personální ředitelka společnosti Microsoft, s.r.o., uvedla, že předávání zkušeností u nich ve firmě probíhá hned několika způsoby.

Poměr jednotlivých nástrojů sdílení zkušeností je následující: 70 % tvoří rozvoj „on the job“ (učení se při práci), 20 % zaujímá mentoring a koučing a 10 % je vyhrazeno školení. Zaměst-

nanci mají rovněž možnost využít takzvaného stínování. Při něm je jim po celý týden v patách „stín“, který pořizuje časový snímek jejich pracovního dne. Na konci týdne se pak většina z nich přesvědčí o tom, že rčení, které praví „Vlastní stín nepřekročíš“, je pravdivé. Zajímavá je také skutečnost, že zaměstnanci za svou iniciativu v oblasti vzdělávání nedostanou od společnosti Microsoft ani microbonus.



Kultura jako třešnička na dortu

Unavení účastníci diskusního fóra se po skončení hlavního programu mohli občerstvit líbeznými tóny příčné flétny a kytarového doprovodu, které před chutnou večeří přišly každému jistě vhod. Celý program pak vyvrcholil soubojem odvážných šermířů, při kterém se ozývaly tlumené výkřiky a ohlušující výstřely z mušket. Příjemnou tečkou za náročným dnem byla ochutnávka vín, která proběhla v zámeckém sklípku, vyzdobeném geniálními plastikami Olbrama Zoubka. Je třeba poznamenat, že každý, kdo chtěl, si jistě přišel na své.



5. dubna 2007 / 9.59 hod.

RUBRÚCKA

SPEŠL EDYŠN

JAKOU HODNOTU MÁ DOBRÁ RADA

SERVÍROVÁNO ZA HORKA ČERSTVÉ INFORMACE JIŽ PO PRVNÍM POLOČASE



TÝMOVÁ SPOLUPRÁCE PROFESIONALITA SPOLEHLIVOST

LOAJALITA SPOKOJENOST + NĚCO NAVÍC

AM
BRÜCK[®]
LEPŠÍ SPOJENÍ



Řízení, sdílení zkušeností a znalostí JAKOU HODNOTU MÁ DOBRÁ RADA

Starobylé prostory zámku v Litomyšli včera uvítaly účastníky diskusního fóra na téma „Řízení, sdílení zkušeností a znalostí“, které pořádaly Centrum andragogiky, Evropské školicí centrum a společnost BRÜCK AM. Akce se konala pod záštitou členky Rady Pardubické-

ho kraje pro rozvoj lidských zdrojů, celoživotní vzdělávání a zaměstnanost, Mgr. Jany Smetanové, Bc., a starosty města Litomyšle pana Michala Kortyše.

Pozvání na toto setkání přijali zástupci mnoha firem, jimž vévodila zvučná jména jako Baťa, Microsoft či

BRÜCK AM. Po krátkém přivítání, kdy se účastníci seznámili s okolnostmi výstavby Evropského školicího centra a byli starostou Michalem Kortyšem osobně pozváni k prohlídce města, se slova ujali ostřílení lektori z Centra andragogiky.

Marie Jírů účastníky vyzvala, aby představili svou firmu 5 výstižnými slovy.

FIRMA	POČET SLOV					
	1	2	3	4	5	6 a více
BAŤA	S	námi	o	krok	dál	
DECOM SYSTEM	Pan	Švadlenka	přijde	kolem	11	hodiny
JEDE	Řešíme	občerstvení	a	nápoje	ve	firmách
ČT	Plaťte	poplatky	budete	mít	delší	pohádky
ZVU POTEZ a.s.	Výrobce	a	dodavatel	nejen	potravinářských	zařízení
MEDIN	Naše	nástroje	zuby	kosti	opraví	a vaše zdraví upevní
HARTMAN	Sympatická	společnost	přinášející	profesionalitu	a	spokojenost
Ing. Tibor Kovalský	Važte	si	zkušenosti	zkušených	přidejte	je k elánu mláď!
BRÜCK AM	Těšte	se!	Více	uvidíte	zítra!	

Jak vidíte, ne každý si s číslem pět poradil na výbornou.

BAŤA – S námi o krok dál / Prof. Zdeněk Pitra DrSc. – Nevříš stařík, který dobře poradí / DECOM SYSTEM – Pan Švadlenka přijde kolem 11 hodiny / SMP, Kiekert – Omlouvají se / PARAMO – Kdo maže Mogulem, dojde nejdál / JEDE – Řešíme občerstvení a nápoje ve firmách / ČT – Plaťte poplatky, budete mít delší pohádky / BÜHLER MOTOR – Naše motory do celého světa / WS INTERNATIONAL – Bavíme se obchodem / ZVU POTEZ a.s. – Výrobce a dodavatel nejen potravinářských zařízení / OBECNÍ ÚŘAD Kostelec nad Orlicí – Na úřady lépe a radostněji / MEDIN – Naše nástroje zuby, kosti opraví a vaše zdraví upevní / MVDr. Huňák – Vstřícnost, profesionalita, krása a radost / ING – Přijedou později / ALTUMARE – Zátisky, moře, relaxace, spokojenost / HARTMAN – Sympatická společnost přinázející profesionalitu a spokojenost / Ing. Tibor Kovalský – Važte si zkušeností zkušených, přidejte je k elánu mláď! / IMPRESS – Impresu základ? Víka, tým, náklad / Karel Coufal ODS – Pravicové hodnoty ve vládě / ČMKMS – Rychle, levně, spolehlivě / Charvát CHS – Tradici rozvíjíme dostihovou rychlostí / BRÜCK AM – Těšte se! Více uvidíte zítra!

Management sdílení zkušeností E-mail komunikaci nenahradí

PhDr. Eduard Entler, CSC., svůj příspěvek zahájil slovy: „Je třeba se učit nové věci. Nové informace však nezajistí, abychom neopakovali staré chyby.“ A orámoval jej citátem Johna Ruskina „Hledejte, co máme s ostatními společného, ne co nás od nich dělí...“

Ve svém vyčerpávající přednášce, v níž vyčerpал nejen téma, ale i některé z posluchačů, označil za úhelny kámen správné firemní kultury sdílení, které by mělo být součástí mnoha firemních procesů (sdílení pojmů, představ, rolí, zkušeností). Uvedl, že v dnešní době se sdílení velmi často zaměňuje s pouhým předáváním

informací, a to převážně neosobní, elektronickou cestou.

V závěru definoval šest základních kroků managementu zkušeností:

1. Identifikace a definice klíčového problému a klíčové zkušenosti / 2. Identifikace klíčového úspěchu nebo nezdaru / 3. Identifikace klíčových nositelů zkušeností (lidé, kteří se na řešení problémů podíleli) / 4. Řízené rozhovory (cílené rozhovory za účelem získání klíčových informací) / 5. Definování cílových skupin zaměstnanců, kterým má být zkušenost předána / 6. Předání klíčových zkušeností cílové skupině zaměstnanců



Rozvoj organizací Trnitá cesta k úspěchu

Odrazovým můstkem druhého příspěvku, který přednesl čestný člen a předseda rady expertů České manažerské asociace, prof. Ing. Zbyněk Pitra, DrSc., se stala výstižná věta: „Další rozvoj organizace je možné zajistit dlouhodobým procesem transformace jejího vnitřního prostředí.“

V této přednášce se posluchači mimo jiné dozvěděli, že informace není zkušenost; tou se stává teprve tehdy, spojí-li se s dalšími informa-

ci, které se uvedou do vzájemného vztahu. K tomu je zapotřebí použít mozek, jenž je umístěn, jak upozornil Zbyněk Pitra, v dutině lebeční. Dále uvedl, že intelektuální kapitál (IK) je více než souhrn toho, co vědí všichni zaměstnanci firmy (IK = Tržní hodnota organizace - účetní hodnota).

V závěru přednášky šokoval pozorné posluchače tím, že na otázku „Jakou hodnotu má dobrá rada“ odpověděl lakonicky: „Žádnou!“ No, nevádí... Snad přistě...



Mentoring jako nástroj ovlivňování lidských zdrojů Až opadá listí z dubu

Organizace je jako DUB, řekl personální ředitel společnosti Baťa Vojtěch KOŘEN. Je stejně tak pevná a neshazuje listy dřív, dokud za ně nenajde náhradu.

Firma Baťa se za dobu své existence stala synonymem kvality a vysoké firemní kultury. V tomto duchu se nesl i příspěvek mladého, leč zkušeného Vojtěcha Kořena, který srozumitelnou formou představil úlohu mentoringu v předávání zkušeností. Uvedl, že mentoři

ve firmě Baťa plní stejnou funkci jako větve stromu, které z kmene přivádějí mizu k listům. Zajišťují předávání informací směrem od vyššího managementu k zaměstnancům na jednotlivých prodejních, podílejí se na realizaci projektů a dalším účelném vzdělávání. Firma tím získává účinný nástroj komunikace, zpětné vazby a osobního rozvoje. Dochází tak k efektivnímu a řízenému sdílení zkušeností.

Říkejte si co chcete, ale personální ředitel od Bati je fakt KOŘEN.



Experience Management Dobrý, lepší, precísní... precísní

Ing. Radomír Matyáš, CSC., ředitel institutu vzdělávání firmy PRECIOSA, znázornil proces sdílení zkušeností grafem, v němž je jednotlivec „rozemlán na prach“ ozubenými koly firemního mechanismu. (K planetové převodovce chyběl už jen všeobijmající kroužek z vnitřním ozubením.)

Firemní kultura má vést k proaktivitě zaměstnanců a synergií. Měla by zaměstnance motivovat k tomu, aby ochotně přinášeli do firmy nové myšlenky, snažili se měnit okruh

věcí, který změnit mohou, a dokázali ochotně spolupracovat s druhými. Klíčovým prvkem tohoto procesu je charakter jednotlivce. V této souvislosti Radomír Matyáš parafrázoval slova „Neutronového Jacka“ (J. Welshe), který tvrdil, že 20% zaměstnanců táhne firmu dopředu, 70% dobře vykonává standardní práci a zbývajících 10% je třeba propustit.

Je nutno říct, že projev Radomíra Matyáše byl vybroušený jako sklo z výrobní linky jeho zaměstnavatele.

