MILOŠ TOMAN
TED BEARN CONSULTING

FIVE FOR FUTURE

Hledání potenciálu

Výzkum, který proběhl v USA na počátku našeho století, přinesl takřka neuvěřitelné zjištění: Firmy využívají duševního a tvůrčího potenciálů svých zaměstnanců asi hodinu denně. Ani dnes to nebude o mnoho lepší (příčiny jsem popsal v knize Zamrzlá produktivita).

Pokud tedy pátráte, kde vzít zdroje a síly k rozvoji firmy, případně překonání stagnace, odpověď není na prvním místě v technologiích, ale v tom, co nazývám Faktorem H. Tedy v lidském faktoru.

Rozpoznání a využití skrytého potenciálu je vaší největší šancí. Zvlášť dnes, když už nejde o turbulentní časy, jak se dlouho říkalo, ale o superturbulentní. Stále se přesvědčujeme, že situace se může takřka ze dne na den otočit o sto osmdesát stupňů.

Pokud jste tedy na tom podobně jako zmíněné americké firmy (a nedělejme si velké iluze, že je to jinak), pak máte problém, ale především šanci. Otevírají se vám velké možnosti a je vám k dispozici obrovský potenciál. Využijte ho.

Miloš Toman
Autor knih Řízení změn a Zamrzlá produktivita

info@tedbearn.cz +420 604 157 752 www.tedbearn.cz

5 OBLASTÍ SE SKRYTÝM POTENCIÁLEM

K uvolnění potenciálu je potřeba uskutečnit pozitivní změny v 5 oblastech, které rozhodují o vaší budoucnosti. To je „five“ a „future“ v názvu programu. Jedná se o:

- vizi firmy
- manažerské role
- firemní kulturu
- motivaci
- komunikaci

Nelze vyčlenit a izolovat jednou oblast, ve které se pak provedou změny. Je nutné je přetvořit (přetvářet) současně, protože se navzájem ovlivňují. Například bez vize není možno dosáhnout pozitivního účinku změny manažerských rolí, komunikace a kultura mají spojitost s motivací atd.

Vedle celofiremního pojetí se pak pozornost zaměřuje na specifika jednotlivých firemních útvarů, jako je například prodej, HR, výrobní provozy atd. Ty se pak pohybují v daném rámci, ale využívají další nástroje (jako je třeba Aktivní prodej u obchodníků).

Proč právě těchto 5 oblastí

Vize firmy

Vize směřuje úsilí lidí jedním směrem. Bez ní není možné účinně delegovat a zvyšovat samostatnost zaměstnanců. Ukážu vám, jak vizi vytvořit a jak ji následně komunikovat.

Manažerské role

Jak firma roste, mění se požadavky na manažerské role. Operativní řízení se přesouvá na nižší úrovně a majitel nebo CEO se zabývá jednak strategickým rozvojem firmy, jednak rozvojem a stabilizací kultury. Podíváme se, které manažerské role je třeba opustit a jaké nové si naopak přisvojit.

Kultura

Firemní kulturu můžeme přirovnat k živné půdě. Je-li kvalitní a dobře obdělávaná, je snazší uvolňovat a využívat potenciál zaměstnanců. Špatná kultura vede k opaku. Řekneme si, na jakých zásadách a hodnotách dobrá kultura stojí a jak ji zavádět.

Motivace

Slabé a nevýkonné firmy motivují pouze penězi. To pak způsobuje nízké využití potenciálu, jak jsme si to řekli v úvodu. S využitím Faktoru H máte k dispozici další nástroje, které jsou účinnější. Ukážu vám, které to jsou a jak je využívat.

Komunikace

Firemní komunikace je jako nervová soustava v lidské těle. Pokud funguje špatně, projeví se to na zdraví a omezení funkcí. Ve firmě vede nedostatečná nebo špatná komunikace ke sníženému využití potenciálu lidí. Zvláště pokud chybí její neformální složka. Na toto všechno se společně zaměříme.

V čem vám bude užitečný tento program

Máte k dispozici poradensko-vzdělávací komplex pro menší a střední firmy, jehož cílem je přispět k prosperitě vaší firmy a spokojenosti majitelů a managementu.

Je postaven na teorií i praxí ověřeném zjištění, že firma není stroj, ale živý organismus. Pochopení této skutečnosti vede k podstatně vyšší výkonnosti, která navíc roste bez dříve používaných nástrojů.

S tímto programem dokážete nalézat dosud skrytý potenciál vašich zaměstnanců a využívat ho k prospěchu firmy, pro její stabilitu a růst.

Je totiž praxí jednoznačně prokázáno, že kultura ve firmě podstatně ovlivňuje výsledky. Nejde tedy o čistý altruismus nebo získávání bodů v oblasti CSR. Jde o uvolnění nevyužitého lidského potenciálu. Proto je centrem pozornosti programu Faktor H, tedy lidský faktor jako nejdůležitější nástroj podpory výkonnosti.

Kdy začít používat tento program

1. Firma stagnuje nebo nedosahuje očekávaných výsledků. Ocitá se v průměru nebo pod průměrem v odvětví a má čím dál tím vetší problémy s konkurencí. Zpožďují se zakázky, obtížně se udržuje kvalita, vázne komunikace se zákazníky.

2. U zaměstnanců se vytrácí sounáležitost s firmou, motivace se omezuje na peněžní pobídky. Zhoršuje se komunikace a vztahy. Týmy ztrácejí soudržnost, soupeří mezi sebou. Roste nekázeň a způsobuje škody. Nejlepší lidé odcházejí.

3. V roli majitele či ředitele firmy se cítíte být vyčerpaný a máte pocit marnosti. Výsledky podle vašeho názoru neodpovídají úsilí. Nemáte čas na nic jiného, než na řešení aktuálních problémů a hašení požárů, kterých je stále více.

4. Nebo před sebou sice vidíte velké možnosti růstu, ale firma nemá dostatečný lidský potenciál, aby ho bylo možno realizovat. Máte pocit, že vám mezi prsty utíkají šance.

Co programem získáte

- Dynamicky a bez překážek se se rozvíjející firmu
- Lepší motivaci a výkonnost zaměstnanců, růst produktivity
- Zvyšování podílu na trhu, úspěšný prodej produktů či služeb
- Zvětšování zisku
- Osvobození se od operativního rozhodování a banalit
- Dostatek času pro strategická rozhodování a rozvoj podnikání
- Více času pro sebe a pro odpočinek

A především...

Vyrostete. Konečně budete mít dostatek času na strategický růst jak firmy, tak i vlastní. Dobrý podnikatel či manažer roste s firmou. A protože vaše firma se bude zvětšovat i zkvalitňovat, stejné čeká i vás. Stanete se podnikatelskou osobností. Tomáš Baťa začínal na verpánku a vypracoval se na největšího podnikatele u nás.

Postup při realizaci programu

Předběžná diagnostika

Spočívá v rozhovoru s majitelem nebo CEO firmy, v rozhovorech se vzorkem zaměstnanců, v anonymním testu mapujícím potenciál pro zaměstnance (může být opět jen vybraný vzorek). Na základě výsledků se pak můžete (ale nemusíte) rozhodnout pro realizaci programu Five for Future.

(jednotná taxa 5.000 Kč)

Druhá fáze

- Cíleně diagnostikuji problémy a jejich příčiny (formou dialogu s majitelem či manažerem a zaměstnanci)
- Identifikuji klíčové uzly, které významně ovlivňují výkonnost a stabilitu firmy
- Navrhnu jednoduché zásahy, které pozitivně ovlivní stávající situaci
- Navrhnu a zkonzultuji opatření a nová pravidla
- Zpracuji implementační zásady

(cena dohodou podle velikosti firmy)

Volitelné doplňky

- Spolupráce na implementaci
- Vyhodnocení účinku změn a opatření
- Školení zaměstnanců v oblasti měkkých dovedností a prodeje

(cena dohodou)

Autor a realizátor

Jmenuji se Miloš Toman a v byznysu jsem už více jak 30 let. Za tu dobu jsem se zabýval prodejem v B2B i B2C oborech, zastával manažerské posty a psal o tom knihy. Od roku 2003 se soustředím především na poradenství a firemní školení. K zajímavým projektům patřila třeba příprava zakázky pro vládu brazilského státu Rio de Janeiro. Stručný výpis firem, kterým jsem poskytl své služby, je uveden na titulní stránce webu tedbearn.cz.

Jsem autorem řady knih z oblasti managementu (Řízení změn a Zamrzlá produktivita) a marketingu a prodeje (Intuitivní marketing, Intuitivní marketing pro 21. století, Intuitivní reklama, e-booky Aktivní prodej v prodejně, Intuitivní marketing prodává a další).

Celý život se vzdělávám. Mohu tak do praxe převádět nejnovější poznatky, zejména z oblasti behaviorálních věd a jejich konkrétní využití v managementu, marketingu a prodeji.

Moje biografie je zařazena v prestižní encyklopedii Who is...(v České republice)

Kontakt

Pro konkrétní informace a dohodnutí termínu první fáze – nezávazného posouzení, mě prosím kontaktujte:

Miloš Toman
Ted Bearn Consulting
Tel.: +420 604 157 752
info@tedbearn.cz
www.tedbearn.cz