



10 nových priorit rozvoje managementu



Richard Dobeš
Managing Partner CEE

© by Krauthammer International

living performance

- ➔ Založení v roce 1971
- ➔ 300 tréninkových konzultantů
- ➔ 24 poboček v 16 zemích
- ➔ 1971 - 2010: >25.000 účastníků rozvojových programů v 51 zemích
- ➔ Obrat v roce 2010: € 43,000.000



krauthammer

Krauthammer



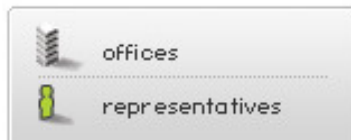
USA



Brazil



China



relation logo



© by Krauthammer International

1.1.

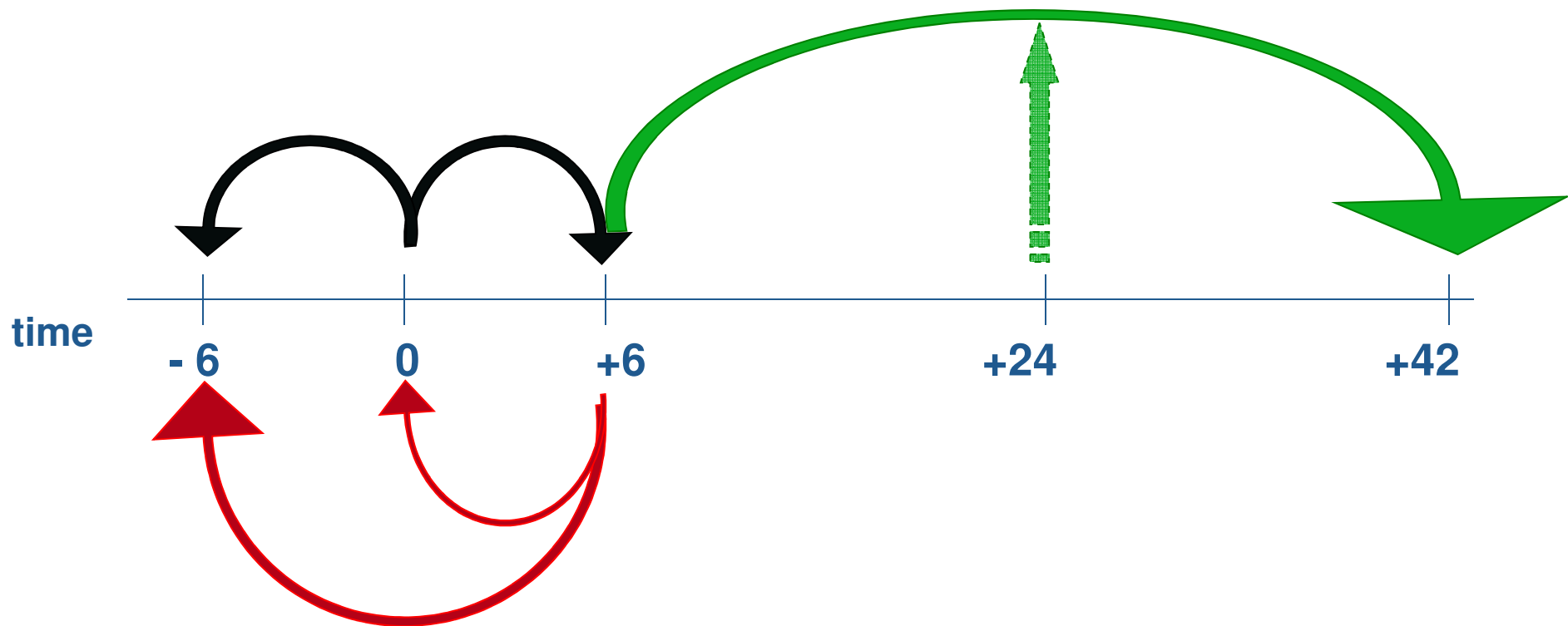
Přechod od reaktivního ke strategickému přístupu řízení změny:

- **zrychlování procesů změny a nárůst jejich počtu**
- **odstranění paralýzy z neustálé změny**



krauthammer

Změny v řízení podniků a společností



1.2.

**Přechod od kvantitativních ke kvalitativním
ukazatelům:**

- **nástroje finančního řízení neodrážejí celou ekonomickou realitu**
- **rostoucí význam hodnoty intelektuálního kapitálu**

1.2.

Intelektuální kapitál:

- **kapitál lidských zdrojů**
- **kapitál zákazníků**
- **kapitál procesů a systémů**
- **kapitál inovací**

1.3.

Přechod od velkého množství podnikatelských aktivit k prioritám a měřitelné produktivitě:

- **velký počet ohrožení a příležitostí**
- **zaměření na omezený počet priorit**

1.3.

Přechod od velkého množství podnikatelských aktivit k prioritám a měřitelné produktivitě:

- **paretovo pravidlo**
- **analýza kauzálních souvislostí**

1.4.

**Přechod od permanentního vysokého výkonu
k systémovému „hyper-výkonu“ v kritických okamžicích:**

- šanci má jen „vítěz“
- systémové řešení potřeby „200% výkonu“

1.4.

**Přechod od permanentního vysokého výkonu
k systémovému „hyper-výkonu“ v kritických okamžicích:**

- **modelování excelence**
- **paradoxní přístup k rozvoji kompetencí a silných stránek**

1.5.

Přechod od zlepšování ke skokovému vývoji:

- **postupné zlepšování nepředstavuje zdroj konkurenční výhody**
- **skokový vývoj je postaven na kreativních řešeních**

1.5.

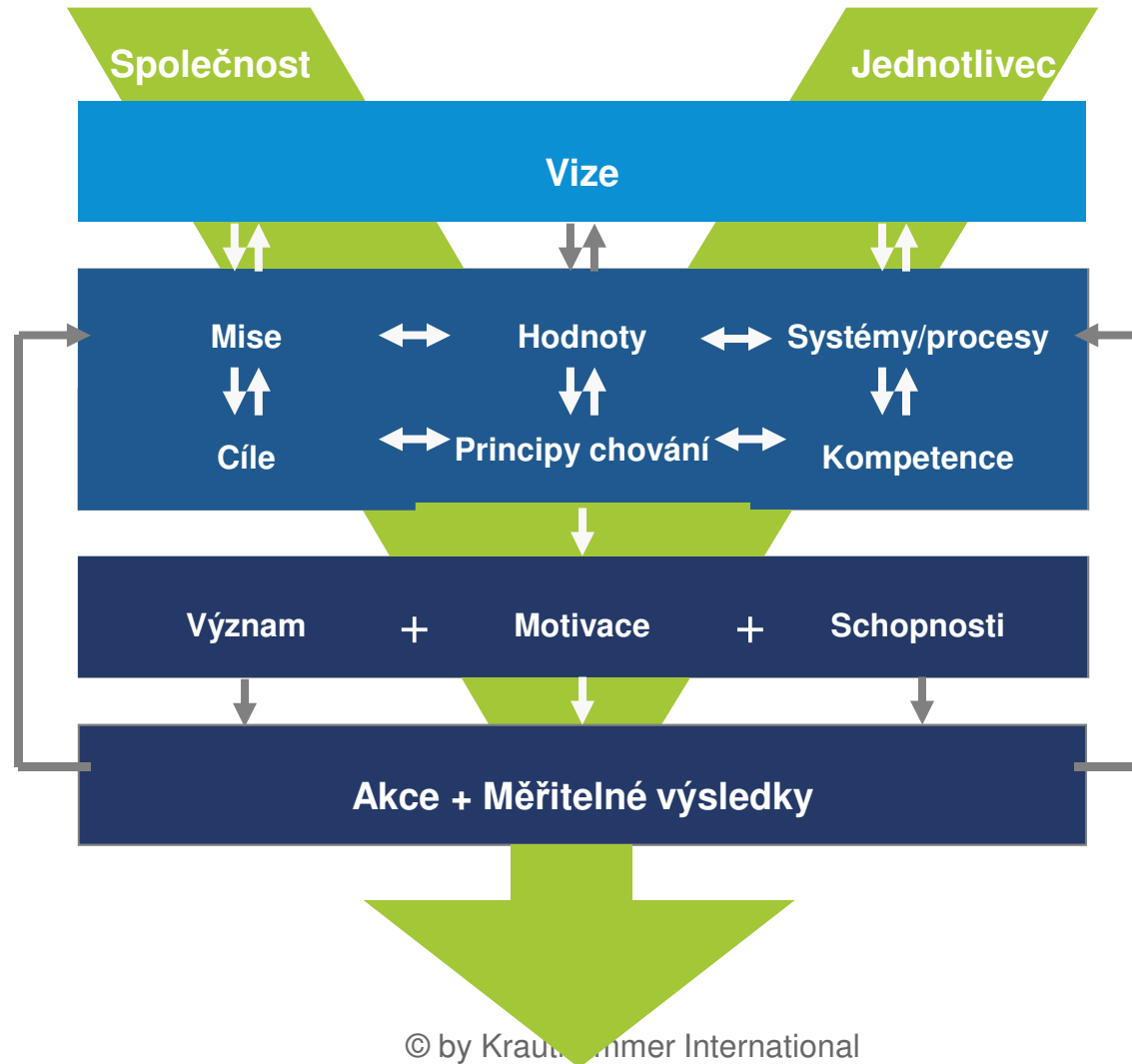
Přechod od zlepšování ke skokovému vývoji:

- podpora kreativního myšlení
- benchmarking mimo obor podnikání a změna pravidel hry

2.1.

Od pozice vedoucího pracovníka k pozici leadera, kouče a mentora:

- **autorita a kredibilita není dána jmenováním**
- **schopnost stanovit vizi, komunikovat ji a řídit následnou reakci**



2.2.

Od zaměření na jistotu ke zvládnání rizika:

- akceptace „nečekaných výsledků experimentů“
- pokles úspěšnosti manažerských rozhodnutí

2.2.

Od zaměření na jistotu ke zvládání rizika:

- **best practices x experience management**
- **kapitalizace draze zaplacených neúspěchů**
- **překonání obav z rizika experimentů**

2.3.

Od práce v hierarchické struktuře k práci v týmu:

- **nikdo není dokonalý, ale tým může být**
- **důležitost správného sestavení silného týmu**

2.3.

Od práce v hierarchické struktuře k práci v týmu:

- **podpora diverzity**
- **prostor pro využití názoru všech členů týmu**

2.4.

Od vytváření závislosti k podpoře nezávislosti:

- podnik nemůže být jediným zdrojem odborného růstu
- osobní odpovědnost každého pracovníka

2.4.

Od vytváření závislosti k podpoře nezávislosti:

- **informace o budoucích požadavcích na odborné kompetence**
- **nástroje pro vytváření individuální iniciativy**

2.5.

Od zaměření na příležitosti k zaměření na priority:

- **Hlavní otázka řízení dnes není: „Co dělat?“, ale: „Co nedělat?“**

2.5.

Od zaměření na příležitosti k zaměření na priority:

- **schopnost individuálně rozhodovat při konfliktu priorit**
- **schopnost zasadit priority do souvislostí**



krauthammer

Otázky





krauthammer

Kontakty

Richard Dobeš: 602 350 400

richard_dobes@krauthammer.com