

„ŠKOLA HROU“,

kdy i vzdělávání může být show aneb Od tlustého katalogu k ideálním mírám

Konferenci Vás
provede:
Kamil Čermák
/ČEZ ICT Services/



Radvan Bahbough /QED GROUP, a.s./

Osmnáct let se zabývám tím, jak se zorientovat ve vztazích panujících v pracovních týmech a sociálních skupinách a jak tyto vztahy dále zlepšovat. Pro tento účel jsem vyvinul metodu sociomapování, která je navigačním systémem umožňujícím zjistit, kde se ve vztahu k druhým osobám nacházíme a kam směřujeme. V rámci této práce jsem se zabýval nejrůznějšími skupinami od pachatelů závažné trestné činnosti, přes vojenské jednotky a týmy speciálních misí, až po špičkové manažerské týmy. Podílím se na výzkumu chování při dlouhodobých kosmických letech a psychologické přípravě cesty na Mars. A především jsem stále fascinován dynamikou lidských vztahů, jejíž výsledky nabývají tolika rozmanitých podob od destruktivních konfliktů a závažných selhání až po vrcholné výkony dokonale sehraných týmů.

Barbora Stejskalová /T-Mobile Czech Republic a. s./

Dnes už asi těžko najdeme firmu, která by se nějakou formou nevěnovala rozvoji zaměstnanců. Ale jak tuto oblast rozvíjet, dělat ji zajímavější, jak za méně nákladů získat dlouhodobější efekt, aby změna byla vidět a promítla se do kultury celé firmy? Zkuste se přijít podívat a pobavit o tom, jak jste vy daleko od ideálních mír „70-20-10“?



Jan Mühlfeit /MICROSOFT s. r. o./

Když se zamyslíte nad tím, co dělají psychologové, rychle si uvědomíte, že 90% svého času tráví opravou duší, místo toho, než by rozvíjeli jejich sílu. Pokud si uvědomíme, že na světě je využívána jen malá část potencionální kapacity, zjistíme, že je okolo nás oceán příležitostí.

Marian Jelínek /HC Plzeň/

Nejsem zastánce mediálních sloganů a reklam, klienti musí sami vědět, proč přijdou. Proč jste za mnou přišli Vy? Prostě si reklamu nedělám, nemám webovky... Asi je to obtížně uchopitelné, ale já nijak na svá vystoupení nikoho nelákám, nic neslibuji, natož abych garantoval. Prostě, kdo chce – zavolá a přijde. Držím se pravidla – blbec radí neustále, chytrý jen když se ho někdo zeptá. Neživí mě to, tak si to mohu dovolit!



Rostya Gordon Smith /People Impact s. r. o./

Většina firem pravidelně posílá své zaměstnance na různá školení. Post-treningové hodnocení je výzva pro každou firmu. Nejeftektivnějším sledováním příspěvku školení do firem je osobní pohovor s nadřízeným. Pojďte se podívat co v těchto situacích nabízí princip systému KAIZEN. Jak řídit pohovor, na co se soustředit, jak plánovat další kroky, jak kontrolovat a povzbudit další rozvoj. Jak využít principu KAIZEN pro osobní a profesní rozvoj.

David Balarin /DRILL B. S., spol. s r. o./

„The war for Talent“ je termín vytvořený Stevenem Hankinem již v roce 1997. Jaké pozice v této „válce“ máte nyní Vy?



Vážení klienti,
 nechceme být jednou z mnoha nudných konferencí, ale v poutavých a zajímavých vstupech poznáte kreativní možnosti pro rozvoj svých týmů tak, jak tento trend vidí a cítí leadři v Česku a zahraničí. Nechceme Vás unavovat předcítáním útrpných teorií, ale předat Vám zábavnou formou zkušenosti a nové přístupy, které Vás přivedou k okamžitým změnám na cestě budování a řízení Vašich společností.

Termín: 24. 10. 2011 od 9 hodin

Místo: andel's hotel Prague, Stroupežnického 21, Praha 5

- | | |
|---|---|
| 9.00 – 9.15 | ZAHÁJENÍ, PŘIVÍTÁNÍ – úvodní slovo |
| 9.15 – 10.00 | RADVAN BAHBOUH – Sociomapa aneb jak se orientovat v našich vztazích
Moje přednáška bude o tom, jak se obvykle chová tým lidí, a také o metodě sociomapování, která umožňuje vztahy mezi lidmi zobrazit, a tím i zlepšit jejich vnímání. Pozornost bude věnovaná i tomu, jak lze vztahy v týmu zlepšit a jak se lze vyhnout vážnějším týmovým konfliktům a selháním. |
| 10.00 – 10.45 | BARBORA STEJSKALOVÁ – Ideální míry „70-20-10“ aneb plánování rozvoje pro podporu strategie firmy
Nové okolnosti pro rozvoj zaměstnanců – výrazně nižší rozpočet, nová strategie firmy. Co vymyslet – co tu ještě nebylo? Jak moc jsou vlastně jednotlivé metody rozvoje efektivní, které z nich už je čas opustit a kterým dát zelenou? Co je korporátní rozvoj? Musíme ho mít? Ideální míry – „70-20-10“ – od formalit k „on the job“ a na konec všeho je tu koučovací kultura. |
| 10.45 – 11.00 | COFFEE BREAK |
| 11.00 – 11.45 | JAN MÜHLFEIT – Nejlepší strategie pro budování konkurenceschopné organizace je pomoc jednotlivcům stát se více, než kdo jsou
Je dokázáno, že lidé podávají nejlepší výkony, pokud v práci uplatňují svůj talent a silné stránky. Vzdělání je nutné ušít na míru jedince tak, aby se především rozvíjely jeho dovednosti a schopnosti. Inovátorem může být člověk prostřednictvím svých silných stránek a talentu. Pokud chceme, aby lidé riskovali, musí dělat něco, co je baví a v čem jsou dobří, co je jejich silnou stránkou. Cestou je vypíchnutí silných stránek, abychom z jednotlivce dostali to nejlepší, co v něm je. |
| 11.45 – 12.30 | MARIAN JELÍNEK – V současnosti je stav mysli nahodilá věc, většinou mluvíme o formě
Role osobnosti – role s osobností musí splynout. Jakmile splyne, máte vyhráno. Emoční vazby (k cíli a činnosti) – já věřím ve vítězství! Když někdo plácne do stolu a řekne: „Já to vím, že vyhrájeme“, tak cítíte úplně jinou energii. Primární (činnostní) a sekundární seberealizace člověka – vychováváme hráče k tomu, aby měli kladný vztah ke krizovým situacím? Vychováváme hráče tak, aby je vyhledávali? Vychováváme hráče k tomu, že ostuda není padnout, ale ostuda je zůstat ležet? Postoj ega a ducha – postoj je pro mě ještě něco nad motivací, nad vším, co můžeme do tohoto stavu mysli dát. Vrcholový výkon – měl jsem to štěstí, že jsem pracoval s těmi nejlepšími (Jágr, Lemieux) a já se učil, já vnímal, já viděl rozdíl! |
| 12.30 – 13.30 | OBĚD |
| ODPOLEDNÍ WORKSHOPY: | |
| 13.30 – 15.30 W. č. 1 | ROSTYA GORDON SMITH – Přijďte se naučit, jak použít Kaizen k neustálému osobnímu a profesnímu růstu |
| 13.30 – 15.30 W. č. 2 | DAVID BALARIN – Jak rozpoznat klíčové ingredience talentu? |
| ODPOLEDNÍ COFFEE BREAK V RÁMCI WORKSHOPŮ | |

Kontinuální vzdělávání zaměstnanců je jedním z hlavních pilířů úspěchu.

A pokud funguje, může v mnohém pomoci jak zaměstnancům, tak i zaměstnavatelům.

Přijďte vyjádřit svůj názor a společně najít vhodný model efektivního fungování.

WORKSHOP č. 1 Přijďte se naučit, jak použít Kaizen k neustálému osobnímu a profesnímu růstu

„Malé kroky, velké skoky“. Kaizen vyžaduje dělat malé, jednoduché kroky k neustálému vylepšování. Systém neustálého rozvoje znamená kontinuální zlepšování v malých krůčcích, ne ve velké drastické vlně, skocích či rigorózní změně. Kroky Kaizenu musí být tak malé, že nemohu neuspět.

Veškeré změny v nás podněcují různé stupně strachu. Strach zabraňuje tvořivosti, změně a tak úspěchu. Strach vzbuzuje pocity odporu a neracionálního chování. Malé kroky změn odzbrojí reakci strachu v mozku a tak podporují racionální a emoční harmonii v chování a přístupu.

Neustálé každodenní zlepšování vyžaduje chtění, disciplínu a nástroje. Malé, jednoduché otázky k rozptýlení obav a strachu a k podpoře osobní tvořivosti a nápadů. Přemýšlení nad malými kroky, které podpoří budování nových dovedností. Malé činy, které zajistí úspěch. Řešení malých problémů v situaci, kdy jsme konfrontováni velkou krizí. Rozpoznání malých, ale kritických momentů, které ostatní ignorují. Věnování malých odměn sobě a druhým.

WORKSHOP č. 2 Jak rozpoznat klíčové ingredience talentu?

Co rozumíme pod pojmem talent, jak se můžou lišit přístupy k tomuto pojmu a jaké to nese výhody a rizika?

Jaké podmínky musí být splněny, aby byl někdo považován za talentovaného zaměstnance? Především jaký je vztah výkonu, znalostí a dovedností a osobnostních charakteristik?

Jak identifikujete potenciál? Jaké typy informací, odkud a jak získáváme, a jak systém Talent Managementu zapadá do širšího manažerského a podnikatelského cyklu?

Jak rozvíjet talenty? Rozvoj talentů tvoří samostatnou a poměrně rozsáhlou kapitolu. V tomto workshopu si představíme pouze hlavní metody rozvoje a pravidla pro jejich využívání.

Jaká jsou největší rizika a překážky Talent Managementu? Talent Management není izolovaným prvkem v životě organizace. Jeho předmětem je péče o velmi různorodé jednotlivce a sám musí respektovat ekonomickou, organizační a manažerskou realitu organizace. To vede nutně k omezením a rizikům, se kterými se personální manažer bude při jeho implementaci potýkat.

V rámci workshopu bude prostor sdílet své vlastní zkušenosti i vyřešit některé Vaše konkrétní situace, případy a otázky. Jejich řešení navíc může být zdrojem inspirace pro Vaše kolegy v rámci workshopu. Proto, máte-li takováto aktuální „Hot topics“, je tento workshop prostorem, kde je budeme rádi řešit a diskutovat a proto je přineste s sebou.

Partneři:



Mediální partneři:



	Cena /bez 20% DPH/
Odborná veřejnost	7.500,-
Klienti partnerů konference	6.900,-

On-line přihlášení [zde](#) nebo www.sante-institut.cz

Více informací na info@sante-institut.cz nebo kontaktuje manažerku konference Lindu Haškovou + 420 774 451 661, + 420 734 793 008; linda.haskova@sante-institut.cz