



Prostředí pro kariérové poradenství

Dagmar Svobodová

Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

- Koučování – pomoc při organizaci času a zdrojů s cílem připravit budoucí úspěch
- Propojení tří hlavních aktérů, mezi které patří:
 - FIRMA – PROJEKT - PRACOVNÍCI
- Odpovědět na následující otázky:
 - *Kam směřujeme?*
 - *Jak to funguje?*
 - *Jak mohu přispět?*
 - *Jak k tomu dospět?*

Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

- **Společnost Excel Industries, Inc.**

- Výroba dveřních a okenních systémů
- Roční objem – 600 mil. dolarů
- 4 000 zaměstnanců, z toho je 21% organizováno v odborech

- Základ pro Gembu s ohledem na **změny firemní kultury**:

- Vyjasnění role manažerů ve vztahu k zaměstnancům
- Posílení pravomocí zaměstnanců prostřednictvím školení
- Formování různorodé infrastruktury pro realizaci úkolů

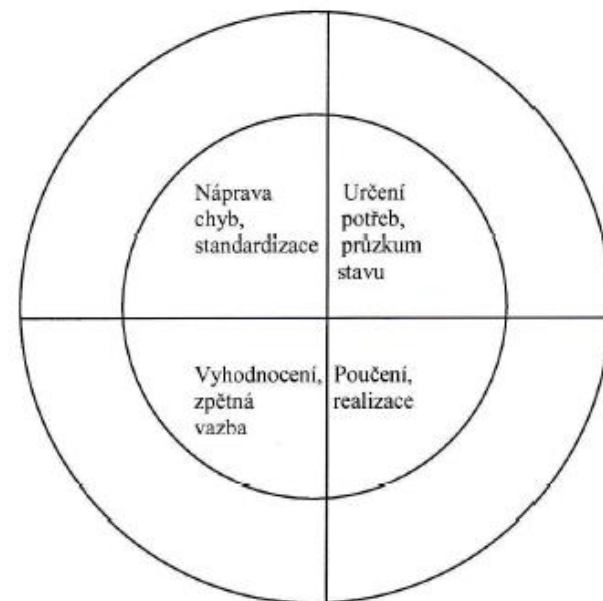
- **KAIZEN je proces neustálého zdokonalování**

- Proč?

- Ohrožení existence společnosti
- Zvyšující se globální konkurence a tlak zákazníků

- Výsledky:

- Produktivita - růst o 57 %
- Objem rozpracovaných výrobků – pokles o 73 %
- Doba cyklu – pokles o 78 %
- Potřebná podlahová plocha – pokles o 44 %
- Lepší využívání lidského potenciálu zaměstnanců



Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

- **Koncepce *Kaizen***

- ✓ Silná podpora managementu při redefinování rolí a zodpovědnosti jednotlivců
- ✓ Posílení pravomoci řadových zaměstnanců

- **Změna firemní kultury**

- ✓ Řízení shora nahradit podporou iniciativy podřízených
- ✓ Redefinování rolí a zodpovědnosti jednotlivců

- **Školení a vzdělávání se týká:**

- ✓ Vrcholového managementu – proč jsou změny nezbytné
- ✓ Středního managementu - co je potřeba změnit
- ✓ Zaměstnanců - jak změny realizovat

Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

- **Oblasti celkové kontroly kvality**

- ✓ Zlepšování komunikace a managementu práce
- ✓ Revitalizace organizační struktury
- ✓ Lidé

- **Vyvíjejí se**

produktivnější pracovníci, výkonnější manažeři, vylepšená komunikace, efektivnější organizace, lepší a konkurenčně schopnější výrobky

Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

- **Předpoklad programu *Kaizen*:**

- ✓ *Zainterесovat pracovníky a přimět je k překonání odporu ke změnám, což vyžaduje:*
 - ✓ *Neustálou snahu vylepšovat průmyslové vztahy*
 - ✓ *Důraz na trénink a vzdělání zaměstnanců*
 - ✓ *Zavedení neformálních vedoucích mezi pracovníky*
 - ✓ *Vytvoření aktivit pro malé skupiny*
 - ✓ *Podporu a uznání pracovníků za jejich snahu*
 - ✓ *Vytvoření vhodného pracovního prostředí*
 - ✓ *Zakomponování praktického i sociálního života do dílen*
 - ✓ *Trénink kontrolorů za účelem lepší komunikace s pracovníky*
 - ✓ *Zavedení disciplíny do dílen*

Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

Vztahy mezi společenskou kulturou a zisky

- Maximalizovat zisky lze zvýšením prodeje a snížením nákladů
- *Vyšší zisky zajistí konkurenceschopnější firmu*
- *Strategie KAIZEN* – maximalizace zisků, snížení nákladů a zvýšení prodeje
- Japonští manažeři upřednostňují firemní kulturu organizace před ziskem

Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

- **KAIZEN** – trvalý přístup, který představuje kroužky kvality a kolektivní činnosti využívající nástrojů k řešení problémů
- Trvalý přístup znamená:
 - Neustále probíhající cyklus
 - Členové týmů analyzují příčiny a zkouší protiopatření
 - Členové týmů se účastní procesů řešení problémů a rozhodování
- Činnosti kroužků QC řeší problémy konkrétních pracovišť, aktivity KAIZEN vedou k zlepšování pracovní morálky

Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci



Společnost Mitsubishi Electric

- Koutky KAIZEN
- „muži KAIZEN“
- Aktivity kroužků
 - neformální
 - dobrovolné organizované skupiny
 - provádí specifické úkoly
 - mají mnoho forem



Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

- Dvě témata japonských byznysmanů:
 - Absolutní kontrola kvality
 - Aktivity malých skupin
- Nejdůležitější posláním každého podniku je produkovat kvalitní výrobky
- Kroužky QC fungují od roku 1962
 - Původně studijní skupiny
 - Později řešení problému na pracovišti za využití koučovacích technik



Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

Kontrola kvality

- ✓ Vyšší kvalita
- ✓ Vyšší produktivita
- ✓ Vyšší prodejní cena
- ✓ Nižší náklady

Kvalita= Nejsilnější nástroj konkurenceschopnosti

Vliv kariérového poradenství na firemní kulturu a sociální klima pracoviště v koučující organizaci

Nekonfrontačně-neformální způsob řešení problémů a zavádění zlepšování

1. Skupinové cíle zvyšují spolupráci.
2. Lépe koordinují role ve skupině.
3. Zlepšují komunikaci napříč podnikem.
4. Zlepšují pracovní morálku.
5. Získávají nové znalosti a dovednosti.
6. Skupinově řeší problémy.
7. Zlepšují vztah mezi vedením a zaměstnanci.

Působení kariérového koučování na pracovišti a mimo pracoviště

- Pracovník získává pocit vlastní hodnoty a sebedůvěry
- Zvyšuje se jistota podpory vedoucího
- Posiluje se užitečnost a smysl práce
- Uspokojují se základní potřeby
- Zlepšuje se pracovní atmosféra, vzájemný respekt a týmová práce

Působení kariérového koučování na pracovišti a mimo pracoviště

- Koučování pracovníků – rozvíjejí se, zvyšuje se jejich odpovědnost, plní více pracovních úkolů
- Koučující manažeři se více věnují strategickým úvahám a rozvoji pracovníků
- Koučující vedoucí lépe motivuje spolupracovníky

Působení kariérového koučování na pracovišti a mimo pracoviště

- Koučování – ochota formovat silné a úspěšné jedince
- Vzdání se mocenských nároků
- Odměna – přirozená autorita a vysoké uznání
- Pohled firmy – zvýšení výkonnosti organizace a produktivity práce
- Využití potenciálu jednotlivců a skupin – přežití firmy

Působení kariérového koučování na pracovišti a mimo pracoviště

- Motivovaní pracovníci lépe dosahují svých cílů
- Vykonávají smysluplné a kompenzační činnosti ve volném čase – ochotněji se angažují pro cíle podniku
- Oddělení soukromí od práce
- Růst pracovníků v rozvíjející a učící se organizaci

Působení kariérového koučování na pracovišti a mimo pracoviště

- Firma uplatňující koučování bývá pro zákazníky atraktivnější
- Životní rovnováha – Life leadership
- Rovnováha osobního a pracovního života:
 - určení počátečního bodu
 - stanovení cíle
 - nebezpečí existenční krize
 - důležitým stavebním kamenem je dosahování profesních cílů

Vliv sportovního koučování na psychofyzickou kondici

- Ulrich Strunz vyvinul program Forever Young
 - Dosažení maximální fyzické a duševní výkonnosti
- Patří do světové triatlonistické špičky ve své věkové kategorii



Vliv sportovního koučování na psychofyzickou kondici

- Fyzická kondice
 - Radost ze života
 - Více životní energie
 - Odolnost vůči stresu

- Aerobní pohyb (běh)
 - + silový trénink
 - + přísun kyslíku