

**BUSINESS
CONSULTING**

BUSINESS CONSULTING

je poskytovatelem nejnovějšího know-how
v oblasti manažerského poradenství.

Naše poradenské projekty jsou zaměřeny na
rozvoj výkonnosti organizace zákazníka.

Váš úspěch je i našim úspěchem.



DESATERO PRO 21. STOLETÍ

Časy se mění. K čemu Siemens, Thyssen, Krupp a další potřebovali generace, dokáží dnešní podnikatelé takřka přes noc. Bill Gates potřeboval k získání své první miliardy ještě dvanáct let. Jarry Yang a David Filo (Yahoo) to dokázali za tři roky. Pierre Omidyar (eBay) potřeboval pouhých pět týdnů.

1. Vyhledávej mozky, nikoliv kapitál

Nikoli podnik s největším kapitálem, ale podnik v nejlepších mozky má v soutěži konkurenční výhodu. Zapálení, inteligentní a dynamičtí spolupracovníci se silnou vizí jsou dnes nejcennějším zdrojem.

2. Rozmnožuj majetek bližního svého

Úspěch organizace působí jako obrovský magnet. Podílet se na něm je velmi motivující. Zaměstnanec jako spolupracovník energetizovaný v tvořivého podnikatele je zdrojem bohatství organizace.

3. Cti své emoce

Poslouchejte své city. Využívejte inovační sílu instinktů. Spolehejte na svoji intuici a pak pevně věřte svému vynálezu. Směřujte tvůrčí energii spolupracovníků ku prospěchu organizace a využívejte ji.

4. Požaduj tržního podílu bližního svého

Zvyšovat podíl na trhu na úkor konkurence a obchodních partnerů dokáže jen ten, kdo aktivně působí na všech významných trzích. Razantní zvyšování podílu zahraničního obratu jde vždy na úkor tržních podílů konkurence.

5. Měj silnou obchodní značku

Kdo chce postoupit do světové ligy, potřebuje silnou obchodní značku. Obchodní značka tradiční firmy má cenu zlata. Využijte ji pro významnou změnu image ve vzkvétající inovační organizaci.

6. Mnohá svědectví vydati musíš

Zákazník, který věří firmě a jejímu výrobku či službě, je cennější než pouhý spokojený zákazník. Svá svědectví hlásá ještě dlouho poté. Takováto svědectví nic nestojí a jsou věrohodnější než reklama.

7. Vytvářej svůj mediální obraz

Čiň dobré a hlasitě o tom mluv. Moc médií je obrovská. Pozitivních zpráv je poskromnu. Vůdci úspěšných organizací dokáží moci médií využít ve svůj prospěch.

8. Mnohá manželství uzavírej

Místo vývoje chybějících výrobků či technologií objevujte inovující pionýry a získejte je pro spolupráci. Cílem je položení základů nového odvětví. Rychlost uzavření „manželství“ hraje významnou roli.

9. Usiluj o potenciál, nikoliv o zisk

V minulosti byl základním kritériem výkonnosti organizace zisk. Dnes však platí jiné zákony. Nejvíce ceněn je budoucí ziskový potenciál organizace, bez něhož je organizace na cestě k zániku.

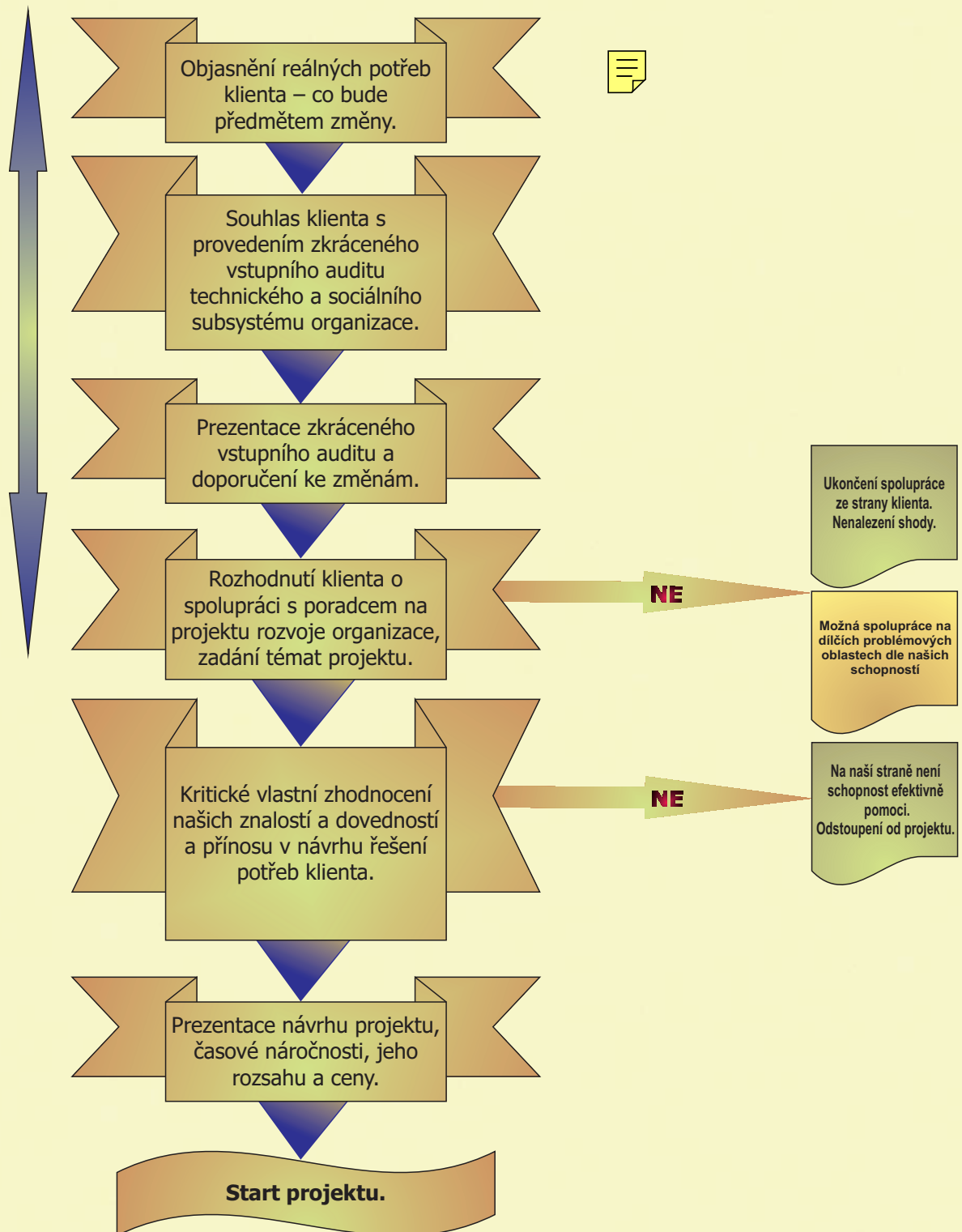
10. Žádných pravidel dodržovati nebudeš

Pravidla? Žádná neexistují. Kdo chce mít v nových poměrech budoucnost, musí být jedinečný. Neustálá změna je jedinou trvalou jistou. Již zítra budou platit jiná pravidla než dnes.

Náš přístup k Vaším potřebám

Vždy plně respektujeme dosaženou výkonnostní úroveň klienta. Každá organizace je odlišná, což je dle našeho názoru hlavní konkurenční výhoda. Náš přístup a důraz v naší poradenské činnosti je kladen především a zejména na pochopení práce se změnami.

Nenabízíme implementaci standardizovaných obecně dostupných řešení.



PROJEKT REDEFINICE BUSINESS

Současný turbulentní stav ekonomického prostředí v EU vyvolává potřebu přehodnocení stanovených cílů v úrovni strategického řízení organizace. Rychlé nalezení optimální strategie a stanovení „správných“ cílů rozhoduje o budoucím směřování organizace. Cílem implementace našeho know-how „Redefinice strategie organizace“ je společně s managementem či vlastníky organizace ověřit správnost stávající přijaté strategie nebo zajistit datovou a znalostní základnu pro realizaci změny.

Scénář projektu **„Zvýšení výkonnosti organizace – redefinice business“** v současném turbulentním stavu ekonomického prostředí.

Cílem projektu je **„Zvýšení výkonnosti organizace“ v turbulentních podmínkách** - neboli zkoumání cílovosti změn či postupů jak danou změnu realizovat v následujících pěti bodech.

1. Zásadní rozhodnutí managementu organizace o potřebě změny.
2. Strategické rozhodnutí managementu organizace o **„Spolupráci s poradcem“**. Alternativou je klientův vlastní přístup ke změně na základě praktických zkušeností bez podpory poradce.
3. Startovní částí celého projektu **„Zvýšení výkonnosti organizace“** je **„Vstupní audit“ a „Future Scenarios“** (tzv. scénáře budoucnosti). Metodika Vstupního auditu umožňuje aby v úzké součinnosti s managementem byly nalezeny nedostatečnosti v sociálním a technickém subsystému organizace vyjádřené stupněm komplexnosti. Délka trvání vstupního auditu je obvykle 1 seminární den a závisí na velikosti organizace. Vyhodnocením tohoto auditu získává management organizace identifikaci a popis jednotlivých nedostatečností v organizaci. Tato fáze v mnoha případech již obvykle obsahuje návrhy CSF (kritické faktory úspěchu), s cílem umožnit managementu co nejdříve rozhodnout o změnách v jednotlivých částech sociálního a technického subsystému organizace. Doporučujeme již v této části projektu realizovat seminář tzv. scénáře budoucnosti obvykle 1 seminární den. Výsledky tohoto semináře významným způsobem zpřesňují představy o možné budoucnosti a umožňují směřovat energii do rozpracování hlavních strategických cílů.

4. Návazně na výše uvedené výsledky a rozhodnutí dochází k redefinici dokumentu **„Mission Statement“**. Hlavním cílem v této části projektu (dle velikosti organizace 3 - 7 seminárních dnů) je vytvoření **„SSM“** (Strategic System Map) s použitím konceptu "Learning Organization" (Učící se organizace). Na jejím základě jsou následně definovány jednotlivé tzv. **„KPI“** (Key Performens Indicators). Tyto klíčové ukazatele jsou při vhodném nastavení cílových hodnot dále vhodné pro implementaci metody strategického řízení dle klíčových ukazatelů **„BSC“** (Balanced Scorecard) v jednotlivých perspektivách. Dosažením tohoto stavu je organizace schopna začít implementovat a naplňovat přijatou strategii a to na základě měření jednotlivých KPI a zpětné vazby. Pro tvorbu a "ladění" SSM je možné použít v rámci projektu softwarové podpory „Ithink“ , „Vensim“.
5. Další společné úsilí managementu za účasti poradce je dále zaměřeno na praktickou implementaci jednotlivých rozhodnutí o objektech změny a to produktu či podnikového managementu, přičemž pracujeme se znalostí procesů v organizaci a energetizací zaměstnanců. V podstatě posloupnost těchto kroků znamená zvyšování potenciálu organizace pro změny a to kontinuální nebo skokové. V tomto stádiu projektu je využíváno know-how Andreje Kopčaje **„Řízení proudu změn“**.

Struktura projektu je navržena takovým způsobem, aby přijatá rozhodnutí managementu bylo možné implementovat v krátkém čase (dle aktivního přístupu za dobu 2 měsíců) do celé organizace.



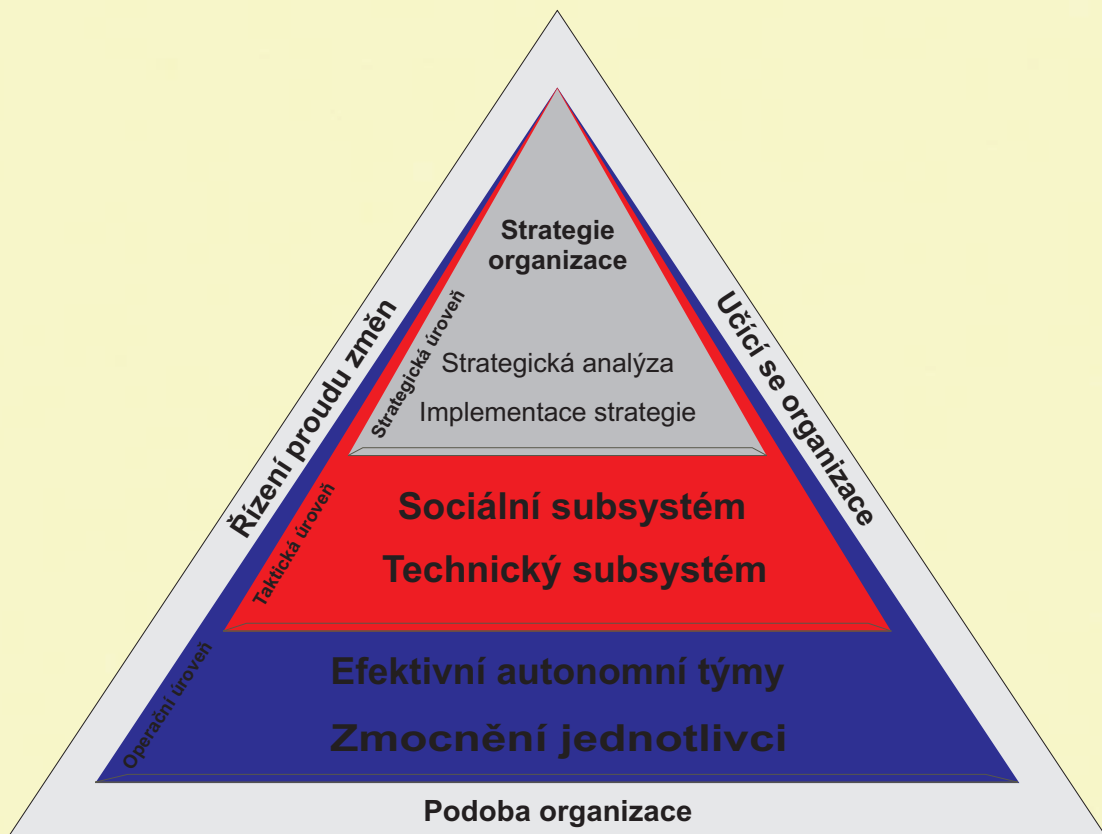
PROJEKT ROZVOJE VÝKONNOSTI ORGANIZACE

Dosud získávaly moderní organizace kapitál produkcí zboží a služeb díky investicím do fixního kapitálu, zaměstnávání pracovní síly a strukturovaným managementem. Růst konkurence v důsledku globalizace a internetu tlačí v 21. století ceny nepředstavitelným způsobem, čemuž lze vzdorovat vyloučením zprostředkovatelů a růstem produktivity. Zisk budou vytvářet především inovace, nové ideje a produkty se zvýšenou hodnotou. Lidský kapitál je a bude jediným aktivem. Jeho kreativita je jediným zdrojem růstu a bohatství.

Výkonnost jednotlivých organizací se výrazně liší. Podnikatelské globální prostředí je stále komplexnější a prochází neustálým procesem dynamických změn. Proto i organizace, které jsou považovány za úspěšné by se měli zabývat rozvojem vlastní výkonnosti na základě rozpoznané nedostatečnosti.

Metodický přístup BUSINESS CONSULTING, poradenství k problematice rozvoje výkonnosti organizace je schematicky uveden na obrázku **Rozvoj výkonnosti organizace**. Zobrazuje řízenou změnu výkonnosti organizace směrem k dlouhodobé prosperitě. Je výchozím rámcem pro řízení projektu rozvoje výkonnosti organizace sestavovaném individuálně dle potřeb zjištěných provedením **vstupního auditu**. Projekt rozvoje výkonnosti organizace uceleně integruje nejnovější poznatky v oblasti manažerského poradenství. Jeho realizací je v první řadě kultivován lidský kapitál organizace jako jediný dlouhodobě udržitelný zdroj konkurenční výhody. Díky rozvoji lidského kapitálu se organizace stává inovativnější a dynamičtější se schopností účinně reagovat na probíhající změny.

Vnitřní prostředí organizace, ve kterém je její výkonnost nastavována, je určeno třemi dimenzemi: podobou organizace, řízením proudu změn a učící se organizací. Existující podoba organizace je dimenzí, která určuje vnitřní zákonitosti a mantinely chování organizace. Prostředí vně organizace je velmi dynamické, pro organizace představuje hrozby a zároveň i velké příležitosti. Organizace musí na změny reagovat. **Řízení proudu změn** je proto dimenzí klíčovou pro dlouhodobou existenci a rozvoj. Znalosti a schopnosti organizací jsou stále komplexnější. Lidský kapitál je jediným zdrojem dlouhodobě udržitelné konkurenční výhody organizace. Nastavení konceptu **učící se organizace** je dimenzí určující konkurenční postavení organizace na trhu.



Dimenze rozvoje výkonnosti organizace

Řízení organizace probíhá ve třech úrovních: strategické, taktické a operační. Na nejvyšší strategické úrovni řízení je na základě provedených strategických analýz zpracována **strategie organizace**. Implementace přijaté strategie je náročným úkolem, který se vždy nedaří k plné spokojenosti naplnit. Dosud užívané nástroje k implementaci strategie plně nezajišťují požadované výsledky. Pro důslednou implementaci strategie organizace využíváme nejnovější manažerský nástroj **Balanced Scorecard** (vyrovnaná výkonnost), který byl vyvinut v posledním desetiletí v USA a úspěšně aplikován v mnoha organizacích a to i v České republice. Vyrovnaný růst výkonnosti organizace je nejefektivnější cestou rozvoje. V prostředí postupující celosvětové globalizace roste na strategické úrovni řízení význam **fúzí a akvizic**. Naplnění strategie organizace jako cílené směřování a rozvoj je zajišťováno na taktické úrovni řízení dvěma subsystémy organizace. **Sociální subsystém** představuje lidský kapitál firmy kultivovaný vizí, kvalifikací, strukturou, systémem **organizace a řízení**, manažerským stylem, symboly a sdílenými hodnotami. Technický subsystém zahrnuje jednotlivé funkční oblasti organizace: **obchod a marketing**, výzkum a vývoj, **ekonomika, finance a investice**, logistika, výroba a údržba, informační systémy a technologie.

Jednotlivé dílčí kroky strategie firmy vedoucí k dosažení cílů firmy jsou realizovány na operativní úrovni řízení. Výkonným prvkem strategie organizace jsou jednotlivci sdružení v týmy při řešení komplexních úloh. Převzetím odpovědnosti za dosažení jednotlivých kroků vedoucích k naplnění strategie organizace jednotlivcem se ze zaměstnanců stávají zmocnění jednotlivci, spolupodnikatelé, jako nejvyšší stupeň kultivace lidského kapitálu organizace. Sdružením zmocněných jednotlivců v týmy jsou vytvářeny **autonomní efektivní týmy** jako jednotky iniciativně přebírající odpovědnost za realizaci stanovených cílů a trvalé zlepšování probíhajících procesů. Zmocnění jednotlivců a vytvoření autonomních efektivních týmů je klíčovým faktorem pro trvalé zvýšení výkonnosti organizace.

Růst výkonnosti organizace je dlouhodobý nekončící proces. Vnitřní změnu v organizaci s neustálým růstem výkonnosti nelze provést najednou ve všech úrovních řízení. Kde s řízenou změnou začít? Zkušenosti ukazují, že přijaté strategie organizace bývají na dobré úrovni, nedaří se je však naplnit. Dostačující bývá rovněž úroveň rozvoje technického subsystému. Nejslabším článkem bývá právě sociální subsystém, který je účinným prostředkem efektivního využití technického subsystému. Proto prvním krokem směřujícím k rozvoji výkonnosti organizace je právě rozvoj sociálního subsystému organizace, dále směřující k rozvoji jednotlivce a týmové práce. Vzniklý nový potenciál organizace je využit k redefinici její strategie a efektivnímu využívání a rozvoji technického subsystému. V každém stádiu vývoje je možno proces rozvoje výkonnosti organizace výrazně podpořit využitím informačních technologií a aplikací informačních systémů. **Strategie IS/IT a strategie pro internet** jsou faktory urychlující probíhající proces řízené změny. Projekt rozvoje výkonnosti organizace je uzavřen provedením **výstupního auditu**, na jehož základě jsou zhodnoceny dosažené změny.

Konkrétní podoba projektu rozvoje výkonnosti organizace je sestavena individuálně na základě zjištění současného stavu provedením vstupního auditu. V současné praxi získává zákazník využitím poradenských služeb řešení konkrétního problému, avšak není posílena jeho schopnost řešit další vznikající problémy. Realizace školících programů probíhajících odtažitě od konkrétní situace a potřeb organizace rovněž nepatří mezi efektivní přístupy. Základní filozofie poskytování služeb BUSINESS CONSULTING, poradenství se od stávající praxe odlišuje. Projekt rozvoje výkonnosti organizace je efektivním skloubením poradenských a vzdělávacích služeb. Předáním know-how jsou rozvinuty znalosti a schopnosti organizace zákazníka do úrovně dovolující jeho neustálý samostatný rozvoj.



VSTUPNÍ AUDIT

Nutným prvním krokem k úspěšnému nastartování procesu řízeného toku změn v organizaci je Vstupní audit. Pojmem "Vstupní audit" rozumíme činnosti, vedoucí ke zjištění celkového pohledu na současný stav organizace přes všechny činnosti, které tato organizace vykonává. Vstupní audit je realizován strukturovaným rozhovorem s majiteli, manažery i zaměstnanci organizace a provedením metodicky zpracovaného dotazníkového šetření vycházejícího s metodologie „7S“ poradenské firmy Mc Kinsey.

Vstupní audit je prvním krokem při realizaci projektu řízené změny výkonnosti organizace. Vstupní audit je dále prováděn jako samostatná služba těmito formami:

- a)** V případě vážného zájmu bezplatná úvodní 2 – 3 hodinová konzultace u zákazníka. Je proveden rychlý vstupní audit dotazníkovým šetřením omezeného respondenčního vzorku manažerů a zaměstnanců organizace.
- b)** Placená konzultace zahrnující 4 – 8 hodinový pobyt konzultantů v organizaci, kde je proveden úplný vstupní audit. Do 14 dnů je vypracována a klientovi předána Závěrečná zpráva ze vstupního auditu. Cena je dle velikosti organizace stanovena v rozmezí 25 000 – 125 000 Kč.

Výstupem vstupního auditu je identifikace stávajícího stavu organizace a určení sledu jednotlivých kroků vedoucích k potřebným změnám v oblastech omezujících její další úspěšný rozvoj. Na základě vstupního auditu je předložen návrh projektu rozvoje výkonnosti organizace.

ŘÍZENÍ PROUDU ZMĚN

Proud změn umožňuje vybudovat vnitřní potenciál organizace a zaměřit jej na dosažení excelence neboli úspěšnosti. Cílem projektu v této oblasti je vytvoření proudu změn, který zajistí rozvoj organizace. Náš přístup je zaměřen na netradiční a nová řešení. V této oblasti naše poradenská skupina spolupracuje s Ing. Andrejem Kopčajem, SILMA Group. Národní vzdělávací fond Praha inicioval tvorbu poradenského know-how, které vytváří systémový „Program rozvoje manažerů a lidských zdrojů v České republice“. Program tvorby know-how je financován Evropskou Unií v rámci programu PHARE. Řešitelem „Programu rozvoje manažerů a lidských zdrojů“ je poradenské konsorcium SILMA Group za podpory excelentních západoevropských poradenských firem.

UČÍCÍ SE ORGANIZACE

Chceme-li v dnešním turbulentním světě začít budovat určitou stabilitu organizace, je třeba hledat hlavní zdroje nedostatků v organizaci. Hlavními zdroji nedostatků mohou být identifikovány:

- zmatek a chaos,
- časová tíseň,
- neznalost a neschopnost,
- nedbalost a nezáměr.

K odstranění nebo minimalizování těchto a řady dalších nedostatků využíváme pět disciplín dle P.M. Sengeho, které jsou naší poradenskou skupinou upraveny pro podmínky České republiky. Originální způsob implementace umožní zvýšení výkonu organizace a posun v myšlení lidí. Metodika nastavení pěti disciplín učící se organizace vychází z těchto charakteristik:

Osobní mistrovství: K mistrovství je třeba být nejen mistrem ve svém oboru, ale také získat určitou znalost dalších oborů.

Mentální modely: Naše očekávání mají významný vliv na výsledek a jsou nedílnou součástí firemní kultury.

Sdílená vize: Je třeba spojit vizi osobní a organizace tak, aby se synergickým efektem podíleli na tvorbě kultury organizace.

Týmové učení: Vytváření prostředí pro týmovou spolupráci, sdílení, porozumění a dosažení vyššího výkonu při zpracování úkolů.

Systémové myšlení: Rozvíjení myšlení v souvislostech a v celku.

STRATEGIE ORGANIZACE

Strategie je prostředkem k dosažení cílů organizace. Formulace a realizace strategie je základem dlouhodobé prosperity organizace a úspěšného konkurenčního boje. Ve spolupráci s manažery je prováděna strategická analýza organizace. Na tuto analýzu navazuje návrh nové strategie a její implementace. Postupujeme těmito kroky:

- Vymezení poslání organizace.
- Získání, analýza a zpracování strategických informací.
- Analýza prostředí organizace a jejích zdrojů.
- SWOT analýza.
- Návrh cílů společnosti.
- Návrh strategických variant dosažení cílů.
- Formulace strategie organizace.

- Definice strategických obchodních jednotek.
- Návrh strategií pro obchodní jednotky.
- Zpracování funkčních strategií (finanční, marketingová atd.).
- Implementace strategie organizace.

BALANCED SCORECARD (VYROVNANÁ VÝKONNOST)

Balanced Scorecard (BSC) je moderním manažerským nástrojem pro implementaci strategie organizace. Zároveň je návodem k měření dosažených výsledků a ke korekci strategie organizace na základě měření její efektivity a výnosnosti klíčových procesů. Existují čtyři pohledy Balanced Scorecard na strategii organizace:

Finanční pohled je rozhodujícím pro všechny podnikové cíle a manažerské činnosti. Existující tři strategické oblasti klíčové pro finanční úspěch strategie jsou hodnoceny generickými a specifickými finančními ukazateli:

- Růst tržeb a zákaznické portfolio.
- Snižování nákladů a růst produktivity.
- Dokonalé využití podnikových aktiv, investiční strategie.

Zákaznický pohled je především stanovením marketingového a zákaznického segmentu, kde organizace hodlá působit a odkud čerpá své příjmy.

- **Marketingový segment** - stávající a potenciální zákazníci nejsou homogenní, mají různé preference a požadavky. Je třeba se koncentrovat na cíle vyhovující určitému zákaznickému segmentu a zároveň určit i to co dělat nebudeme.
- **Zákaznický segment** - zvolený marketingový segment je rozpracován na zákaznický a jsou hledány vhodné generické a specifické hodnotící ukazatele jako: podíl na trhu, udržení a získání zákazníka, spokojenost a ziskovost zákazníka.

Hledisko podnikových procesů: po stanovení cílů, hodnotících ukazatelů a kritérií finančního a zákaznického pohledu manažeři identifikují kritické procesy vytvářející přidanou hodnotu. Zkušenosti ukazují, že generické procesy jsou prakticky tři:

- **Inovace:** marketing, obchod, výzkum a vývoj produktu.
- **Operace:** tvorba (výroba) produktu, dodávka, nasazení produktu do provozu.
- **Poprodejní služby:** servis, školení, údržba, aktualizace požadavků zákazníka.

Růstový a znalostní pohled stanovuje cíle a hodnotící ukazatele tak, aby byl zajištěn trvalý rozvoj znalostí organizace. Existují tři jakostní kritéria této perspektivy:

- **Kvalifikace a schopnosti zaměstnanců** - především spokojenost, produktivita, udržení si těch zaměstnanců, kteří jsou nositeli hodnot organizace, znalosti organizačních procesů, schopnost předvídat požadavky zákazníků.
- **Kvalita a funkčnost systému řízení včetně informačního systému** - konkurenceschopnost organizace vyžaduje dokonalou a pohotovou informovanost manažerů a zaměstnanců zahrnující očekávané dopady rozhodnutí.
- **Motivace, zvýšení odpovědnosti a návaznost na deklarované cíle strategie v BSC** - zaměstnanec musí mít možnost rozhodování v rámci své kompetence, dobré nápady i drobná vylepšení musí být zveřejněny a oceněny nadřizenými a významnější nápady finančně odměněny.

Spolupracujeme při zavádění metody Balanced Scorecard umožňující:

- Korektní implementaci podnikové strategie jako celku.
- Vytvoření jádra struktury v oblasti strategické a taktické úrovně řízení (SCS - Strategic Control System).
- Definici a zavedení principů MBO (Management By Objectives) a MCS (Management Control System) v oblasti operativního řízení.
- Vytvoření podmínek pro program trvalého zlepšování (TQM).

ROZVOJ SOCIÁLNÍHO SUBSYSTÉMU ORGANIZACE

Tato široká oblast, která zásadním způsobem zefektivňuje činnost organizace bývá mnohdy opomíjena. Organizace dostatečně nevyužívají její potenciál. Vhodnými metodami a nástroji pomáháme vytvářet a nastavit žádoucí ideologii v dané organizaci, čímž přispíváme k výraznému zvýšení výkonu organizace. Slabší stránkou organizací bývá jejich kultura, tj. soubor interních zvyků, pravidel a myšlenkových schémat. Spolupracujeme v následujících oblastech:

- vize,
- symboly,
- sdílené hodnoty,
- manažerský styl,
- kultura organizace.

ORGANIZACE A ŘÍZENÍ

Stanoveným cílům organizace musí být podřízen systém organizace a řízení. Měl by být co nejpružnější, aby organizace mohla co nejlépe reagovat na změny svého okolí. Organizace by se měly snažit aktivně ovlivňovat své okolí, ne být pouhým pasivním prvkem svých obchodních partnerů. Všechny změny v organizaci by měli být plánovitě řízeny, žádné činnosti by neměl být ponechán neřízený průběh. Spolupracujeme v následujících oblastech:

- analýza zdrojů organizace,
- analýza toku informací,
- řízení pracovních procesů,
- návrh organizační struktury,
- komunikace uvnitř organizace,
- vazby organizace na své okolí,
- evidence dokumentů.

OBCHOD A MARKETING

Marketing je uměním poznání potřeb zákazníků a nalezení nejlepších způsobů, jak tyto potřeby konkurenčně a výnosně uspokojovat. V současné době, kdy stále roste konkurence na trhu, se význam obchodu a marketingu neustále zvyšuje. Vznikají marketingově orientované organizace, které veškeré své činnosti podřizují požadavkům

trhu. Ve stále tvrdším boji o zákazníka mají šanci zvítězit jen ti nejlepší. Spolupracujeme v následujících oblastech:

- získání, analýza a zpracování informací,
- analýza trhu a konkurence, analýza zákazníků a jejich potřeb,
- návrh marketingové strategie,
- výběr a hodnocení dodavatelů,
- distribuce produktů,
- podpora prodeje,
- zjišťování spokojenosti zákazníků,
- uvádění nových produktů na trh.
- CRM

VYTVÁŘENÍ AUTONOMNÍCH EFEKTIVNÍCH TÝMŮ

Vytváření autonomních efektivních týmů a týmové řešení problémů je klíčovým faktorem procesu implementace řešení řízené změny rozvoje organizace v jednotlivých oblastech. Vytváření autonomních efektivních týmů je zaměřeno na role jednotlivých členů týmu, vytváření komunikačních sítí, ovlivňování postojů členů týmu, změnu postoje zaměstnance směrem ke spolupodnikateli, přebírání zodpovědnosti za definování procesů a jejich trvalé zlepšování.

Organizace je rozvíjena v následujících oblastech:

Základy týmové práce: Posluchači porozumí vlivu týmové práce na kulturu organizace a získají zkušenosti se synergii a výhodami úspěšné týmové práce.

Kreativita v týmu: Posluchači si prohloubí schopnost kreativního myšlení a hledání nových nápadů.

Řešení problémů v týmu: Posluchači se naučí definovat problém, analyzovat příčiny, stanovit cíle, vytvořit akční plán, brainstorming a nalézt vhodné řešení.

Průběh vytváření týmu: Posluchači se naučí vytvořit tým a jeho struktury tak, aby bylo dosaženo týmových cílů.

Týmová komunikace: Posluchači se naučí vytvářet ovzduší týmové spolupráce, efektivnímu sdílení informací, naslouchání a prosazování vlastních názorů.

Řízení týmového rizika: Posluchači se naučí efektivně čelit identifikované krizi, nalézt vhodné řešení, transformovat stres a frustraci do energie vytvářející podporující prostředí a tzv. win-win řešení.

Hodnoty, vize a mise týmu:	Posluchači se naučí vytvářet strategickou týmovou vizi, která zahrnuje hodnoty týmu, organizace a zákazníků.
Cíle týmu:	Posluchači si osvojí techniky vytváření specifických měřitelných cílů a zvýšení koordinace a spolupráce uvnitř organizace.
Zodpovědnost členů týmu:	Týmové role a zodpovědnost jednotlivých členů týmu jsou ohodnoceny vzhledem k dosažení cílů.
Rozhodování v týmu:	Posluchači se naučí používat nástroje a rozhodovací procesy, které zvýší rychlost implementace rozhodnutí týmu.
Efektivní time management:	Posluchači se seznámí se zásadami time managementu a s jeho praktickým použitím v běžném životě.

Při vytváření autonomních efektivních týmů se zaměřujeme i na rozvoj zmocněného jednotlivce. Rozvoj organizace v této oblasti vytvoří silnou konkurenční výhodu i do budoucna. Zmocněný jednatel má dostatek potenciálu pracovat jako spolupodnikatel integrovaný do hodnototvorného řetězce mezi dodavatelem a zákazníkem s motivací podporovat tyto procesy.

STRATEGIE IS/IT

Spolupracujeme při definování a implementaci strategie IS/IT v organizaci. Jako každá funkční strategie by i tato měla vygenerovat množinu cílů, kterých má organizace v této oblasti dosáhnout a vytýčit jakým způsobem toho bude dosaženo. Specifičnost strategie IS/IT spočívá v tom, že musí zabezpečit informace pro řízení a kvalitní firemní komunikaci pro dosažení požadovaného výstupu (výrobek, služba).

V globální společnosti, kde informace cestují v prostoru datových sítí a nejsou závislé na čase, vzdálenosti a rychlosti, vznikají a jsou kladeny vysoké požadavky na informační technologie. Tyto požadavky rostou se zvyšujícím se stupněm komplexnosti společnosti a jejich naplnění je životně důležité pro úspěch a přežití organizace. Organizace identifikují následující základní oblasti k řešení:

- Zvýšení závislosti na informacích a systémech, které tyto informace dodávají.
- Zvýšení náchylnosti k poruchám a širokému spektru hrozeb.
- Velikost současných a budoucích investic do informačních systémů a informací.
- Dramaticky roste potenciál možností nasazení informačních technologií a tím dochází k velkým změnám v organizaci a podnikatelských přístupech. Vytváří se nové příležitosti a jsou redukovány náklady.

Pro mnoho organizací jsou informace a informační technologie nejvíce cenná aktiva. Řízení informačních technologií se stává nutností. Management by se proto měl stále více zaměřovat na pochopení nástrojů a metod, které mu pomohou řešit tuto neustále se dynamicky rozvíjející oblast.

Spolupracujeme v následujících oblastech:

- Audit informačního systému.
- Definice strategie IS/IT vycházející ze strategie organizace.
- Využití strategického portfolia aplikací IS/IT pro hodnocení existující úrovně a rozvoj strategických aplikací do budoucna.

STRATEGIE PRO INTERNET

Internet nabízí bohaté možnosti pro marketingovou komunikaci již tím, že lze získat okamžitou zpětnou vazbu. Výhodou je, že uživatelé Vás musí najít a to Vám umožňuje je snadno identifikovat a oslovit tak potencionální zákazníky mnohem užší cílové skupiny. Toto komunikační médium nabízí tyto další výhody:

- Oslovení globálního trhu za fixní náklady.
- Možnosti měření účinnosti nabídky.
- Permanentní nabídka 24 hodin denně.
- Nehraje zde žádnou roli velikost organizace.
- Rozšíření marketingového mixu.

Nabízíme spolupráci v následujících oblastech:

- Strategie v oblasti internetu jako předmětu podnikání.
- Strategie v oblasti internetu jako prostředku podnikání (např. elektronický obchod, zkracování obchodního řetězce).
- Strategie v oblasti internetu jako podpory podnikání. Projekt pro komunikační strategii na internetu (KSI) vychází z informační a marketingové strategie organizace. Opírá se především o analýzu informačních potřeb zákazníků.

VÝSTUPNÍ AUDIT

Při ukončení projektu rozvoje výkonnosti organizace je nutné zajistit zpětnou vazbu pro vyhodnocení dosažení cíle projektu. Jelikož projekt rozvoje výkonnosti organizace může být realizován v relativně krátkém časovém období, kdy provedená změna není

v činnosti organizace dostatečně zafixována, je použita technika šetření umožňující zjištění daného stavu organizace v oblasti realizovaného projektu. Tato technika vychází ze vstupního auditu a dále jej rozvíjí. Není-li dosaženo zamýšleného stavu, jsou na základě zjištěných příčin navrženy dodatečné korekční postupy.

BUSINESS CONSULTING

poradenství

- Kdo jsme?** Jsme dynamickou poradenskou skupinou organizačních a ekonomických poradců poskytující poradenské, konzultační a vzdělávací služby v oblasti manažerského poradenství. Profesionální zázemí tvoří síť spolupracujících poradců z různých oblastí ekonomiky. Předností naší poradenské skupiny je praktická znalost problematiky českých i slovenských organizací podpořená nejnovějším know-how moderního managementu. Rychle se orientujeme v problematice klienta. V rámci naší partnerské sítě sestavujeme efektivní pracovní tým dle potřeb klienta.
- Co nabízíme?** Realizujeme komplexní projekty rozvoje výkonnosti organizace. Dále nabízíme poradenské, konzultační a vzdělávací služby v jednotlivých funkčních oblastech:
Strategie organizace.
Strategie organizace v oblasti IS/IT.
Rozvoj sociálního a technického subsystému organizace.
- Pro koho?** Naše služby jsou určeny pro všechny typy organizací ze všech oblastí hospodářství. Dokážeme najít rezervy. Podílíme se na realizaci našich návrhů vedoucích k podstatnému zvýšení výkonnosti a konkurenceschopnosti.
- Kvalita služeb:** Garantujeme absolutní důvěrnost získaných informací. Jsme profesionálními poskytovateli nejnovějšího know-how v oblasti manažerského poradenství. Používáme pouze v praxi ověřené metodické postupy vedoucí k požadovaným výsledkům. Kvalita a úroveň našich služeb je plně srovnatelná s renomovanými konzultantskými firmami.
- Za kolik?** Cena stanovena dohodou dle plánovaného rozsahu poskytovaných služeb. Kontaktujte nás pro nabídku služeb.
- Kontakt:** **BUSINESS CONSULTING, poradenství**
Ing. Martin Krov, MBA
Voroněžská 2545/6, 616 00 Brno
Tel.: +420 549210832
Fax: +420 549210832
Mobil: +420 734397850
E-mail: <mailto:krov@business-consulting.cz>
www.business-consulting.cz

Tento materiál je určen pouze pro prezentační účely. Jakékoli jeho další využití je podmíněno souhlasem autora. Všechna práva vyhrazena.

Krédo

V co věříme

Věříme, že maximalizace uspokojení našich zákazníků je naším důležitým cílem a je prostředkem záruky jejich stálé loajality.

Věříme v poskytnutí nejlepší hodnoty našim zákazníkům skrze vysokou kvalitu předaného know-how a v lepší uspokojení potřeb zákazníků, než umožňují všechny ostatní alternativy.

Věříme, že excelence je standard pro všechno co děláme a je dosažena povzbuzením a podporou:

- Úcty k jednotlivci
- Čestnosti a otevřenosti v komunikaci
- Individuálního rozvoje
- Součinnosti, spolupráci a týmové práce
- Kreativitu, inovativnosti a iniciativy
- Přijetí rozumného rizika
- Uznáním a odměnou za dosažené výsledky

Věříme, že úspěch je dosažen:

- Získáním vedoucí pozice na trhu, kterému sloužíme
- Zaměřením zdrojů a energie na trhy, kde naše schopnosti, znalosti, potřebné know-how a porozumění zákazníkům je rozhodující pro vedoucí postavení
- Udržením nejvyššího standardu etiky a čestnosti ve všem co děláme

Věříme, že základ našeho úspěchu je ve schopnosti poskytnout našim zákazníkům to nejlepší pro jejich prosperitu a růst bohatství.

