

Bez vzdělávání a moderního stylu řízení ztrácejí firmy konkurenceschopnost

Poradenská společnost Green plus působí na trhu již desátým rokem. Ve své práci propojuje firemní poradenství a interim management se vzděláváním zaměstnanců, manažerů i majitelů firem. „Interim management a vzdělávání manažerů jde ruku v ruce,“ říká jednatel Green Plus a člen CAIM (Česká asociace interim managementu) Vít Buchta.



„Často se stává, že začneme s manažerským vzděláváním, v průběhu vzdělávacího procesu se dobereme s těmi, které učíme, k některým postupům a řešením, které by mohly pomoci firmě k dalšímu růstu nad rámec vzdělávání – mnohdy se po ukončení vzdělávací části proměňujeme v interim manažery, kteří pomáhají firmě tyto nové postupy uvést v život a implementují schválené změny,“ vysvětluje.

Jak moc si české firmy uvědomují potřebu vzdělávání zaměstnanců?

Je to různé. Často vládne přístup ve stylu: „Raději ať pracují a nic nevymýšlejí.“ Vedení těchto firem si ale neuvědomuje, že je zapotřebí udělat si čas i na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, a to i v průběhu konkurenčního boje, ne čekat, až bude „více času“. Čas není nikdy. Protože potom firma ztratí schopnost inovovat a být kreativní a nebude konkurenceschopná. Některé to ale pochopily – příkladem je česká firma Autocont, která může sloužit jako vzor péče o zaměstnance a jejich dlouhodobý rozvoj.

Autocont patří ale k větším českým firmám. Co menší firmy? Setkáváte se i v nich s poptávkou po vzdělávání zaměstnanců?

Je to složité, protože tyto firmy jsou nastaveny na krátkodobý výkon a jsou rády, že mají vůbec nějaké zaměstnance, kteří mohou tento výkon zajišťovat. Většina takových firem se soustředí hlavně na hlídání nákladů a výnosů, aby bylo z čeho na konci měsíce zaplatit mzdy. Na investice do rozvoje lidí, aby byli schopni přinášet nové nápady a myšlenky, nezbyvá v takových firmách prostor. Bohužel malé a střední firmy většinou spíš řeší to, jak dohánět stá-

le unikající konkurenci, než aby se snažily alespoň mentálně přijmout vizi lídra, s čímž souvisí i nutnost investic do rozvoje lidského a technologického potenciálu. Chybí jim dlouhodobější vize a strategie promítnuté do jasných a konkrétních cílů. Velmi často se řeší ve firmě pouze krátkodobá operativa – tedy co bude v horizontu několika měsíců. Třeba v minulém roce jsme pracovali se zaměstnanci a majiteli cca 5 firem na těchto základech dlouhodobého rozvoje firmy. Všem se, dle jejich slov, otevřely oči a lépe se jim dýchá.

Říká se, že kdo umí, umí, kdo neumí, učí. Jak zajišťujete, aby ti, které vzděláváte, nevěděli o dané problematice víc než ten, kdo je učí?

Správná otázka. Nebudujeme a nikdy si nebudeme budovat nějaký sbor vlastních lektorů, kteří by měli jistotu zaměstnání – člověk pak za chvíli zleniví, protože má své jistě, a učí pořád stejně a už se na sobě nesnaží dál pracovat. Klienta to nebaví a nic mu to nepřináší. Green plus sází na odborníky z praxe, kteří patří ke špičkám ve svém oboru, a ti s námi spolupracují jako externisté. Hledáme a najímáme si stále nové špičkové specialisty, nejlépe se zahraniční praxí. Takoví lidé samozřejmě nejsou levní – pro Green plus a pro jeho klienty už ale není nejpodstatnější, kolik takový člověk stojí, ale co umí a co firmě přináší. Samozřejmě pak nejsme dostupní pro každého a k některým zakázkám a zákazníkům se tak zkrátka nedostaneme. Na druhé straně ti, kdo si naše služby objednají, se mohou spolehnout, že jim věnujeme maximum našich sil a vědomostí a že se jim investice do vzdělávání a interim manažerů, které Green plus přivede, velmi vyplatí.