

Inspirující osobnosti managementu I.

Příklady inspirujících vůdců

Obsah:

1. J.A. Komenský
2. B. Gates

1. Jan Amos Komenský **(1592 – 1670)**

- Objevitel nové „duchovní pevniny“ světa dítěte
- Učitel národů

- Špatným příkladem se dává mládež tak mocně strhovat, že předpisy o pěstování ctnosti nemají žádnou moc nebo jen nepatrnou.

- Rodiče často zanedbávají svoji úlohu ve výchově dětí.

- Nedostatečná úloha učitelů, kteří umí dobro dobře vštěpovat.

Co znamená pečlivě vychovávat mládež?

- Škola = dílna lidskosti.
- Nejsou to školy, kde by se učilo hravě, nýbrž robotárně.

Výrazný rys J.A. Komenského celoživotního duchovního usilování je odhalení povahy a potřeb lidské společnosti, která se dynamicky rozvíjí od dětství až do stáří a jež je kultivována vychovatelským uměním, které nekončí povinou školní docházkou a univerzitním studiem, nýbrž pokračuje celý život.

Školy si ani nepřipustí pomýšlení o řádném životě, školy pohrdají „stromem života“, obracejí svoji touhu pouze ke „stromu vědění“ (honička pouze a jedině za vědomostmi).

2. Bill Gates

Motto:

„přestože úspěch na trhu stále více závisí na učení, většina lidí neví, jak se učit“

Jak se manažeři učí

- **Prostřednictvím zkušeností** ale zkušenost automaticky nevede k učení, nahromaděná léta automaticky nevedou k moudrosti.
- **Tréninkové programy** - obchodní školy s případovými studii a důrazem na analytické myšlení nepochybně umožňují manažerům získat důležité dovednosti, ale často chybí praktická užitečnost těchto dovedností.
Obchodní školy zůstávají zaměřené na teorii, obchod se týká činů.
„Diplomy na mě nedělají dojem, neodyádějí práci, obchodní školy trpí předčasným úspěchem.“ (P. Drucker - 1969)

Jak se manažeři učí

- Získávání poznatků od vrstevníků a kolegů (koučování, mentorování).
- **Příležitost učit se od nejlepších** – např. série knih Business way – B. Gates, J. Welsch a další.

Bill Gates a jeho nápad: „počítač na každém psacím stole a v každé domácnosti“.

Není možné tvrdit, že za nákup osobních PC do domácností a úřadů je zodpovědný jen B. Gates sám, stejně jako H. Ford samotný nezpůsobil rozšíření automobilů. Co však tyto dva muži mají společné, je vize možného a sehrání hlavní role při proměňování této vize v realitu.

Pět faktorů úspěchu firmy MICROSOFT

- Dlouhodobý přístup
- Orientace na výsledek
- Týmová práce a elán jednotlivců
- Vášně pro vlastní výrobky a zákazníky
- Průběžná zpětná vazba se zákazníky

Microsoft praktikuje řízení znalostí na principu péče o intelektuální kapitál.

Intelektuální kapitál společnosti se skládá:

- Z lidského kapitálu
- Ze zákaznického kapitálu
- Ze strukturálního kapitálu

- Lidský kapitál je to, co je v hlavách zaměstnanců.
- Zákaznický kapitál představuje souhrn vztahů se zákazníky a kredit u nich.
- Strukturální kapitál tvoří znalosti udržované v organizaci, jež mohou být předávány novým zaměstnancům.

Toto je klíč k řízení znalostí ve společnosti Microsoft.

Řízení znalostí je výrazně spojeno se snahou transformovat lidský kapitál a zákaznický kapitál na kapitál strukturální.

Bill Gates – počítačový vizionář nebo bezohledný držitel monopolu?

-Spasitel nebo ďábel? (Bill Gates vyvolává extrémní reakce.)

Jaká je realita?

Velmi inteligentní muž s nesmírně velkou energií a touhou po vítězství.

(Deset tajemství úspěchu.)

Tomáš Baťa

/1876 – 1932/

Trvalé hodnoty soustavy Baťa
(prezentace podle knihy Prof. M.
Zeleného „Cesty k úspěchu“)

Tomáš Baťa

- Po úspěchu touží jednotlivci, podniky, celé národy.
- Úspěch v životě je základem pro úspěch v podnikání.
- Úspěchy jednotlivců jsou předpokladem pro úspěch národů.

Tomáš Baťa

Všichni hledáme své cesty k úspěchu.

Hledání? Není snadné.

- slepé uličky
- přeplněné dálnice
- zavádějící zkratky

Tomáš Baťa

Je třeba se učit od těch, kteří našli cestu k úspěchu (cestu opravdovou, spolehlivou a trvalou).

Inspirující vůdce T. Baťa:

- služba druhým
- poctivost
- přímé jednání
- integrita

Tomáš Baťa

Trvalé myšlenkové a akční hodnoty soustavy Baťa:

- složka historická
- složka trvalá (obsažená ve znalostech, schopnostech, metodách a zkušenostech lidí)

Tomáš Baťa

Životní účet = má dáti – dal.

Skládám účet vrstevníkům i příštím generacím.

-

Podnik a podnikání.

- účelem podnikání je služba veřejnosti, služba národu a služba světu.

-

Řízení a management.

- hodnoty úspěšného podnikání jsou trvalé.

Tomáš Baťa

Učit se učit = vzdělávání a znalosti podniku.

- Vzdělávání je investice, strategický nástroj ke zlepšení výkonu a konkurenceschopnosti.

-

Orli nelétají ve formacích.

- Tak vznikl Tomáš Baťa.

-

Otcové a synové.

- Přál bych si mít deset synů.
- Výchova formou smlouvy a skládání účtů.

Tomáš Baťa

Inovace.

- Informace nejsou znalosti.
- Celé podnikání není vlastně ničím jiným, než nepřetržitým řetězem vynálezů.

Zaměstnanec a zákazník.

- Zásadou mého podnikání je učinit ze svých zaměstnanců kapitalisty.

Trh, obchod a reklama.

- Trh je důležitější než výroba.

Tomáš Baťa

Spolupráce a konkurence: spolupodnikání

- zámožnost všem

Kvalita na prvním místě.

- nepokračuj ve špatné práci

Každá politika je lokální.

- poměry nejsou vinny nikdy a ničím, vinni jsou vždy lidé
- povinností občana je vládnout, ne reptat a naříkat

Tomáš Baťa

Láska k podniku, láska k lidem.

- Láska k práci, láska k lidem, láska podniku, láska k vlasti – pomohou rozpoznat zrna od plev, kvalitu od šmíry, originál od kopie, hodnoty od pozlátka a znalosti od sebechvály.

Vědět + akce = umět (znát).

Znalost je čin, akce.

Inspirující osobnosti managementu II.

Mojmír Sabolovič
mojmir.sabolovic@law.muni.cz

Henry Ford *1863-1947*

Přerod od vědeckého k mechanistickému způsobu řízení

- 1913 montážní linka 8 x zvyšuje rychlost výroby
- 1914 minimální mzda 5USD, 2 x vyšší než u konkurence
 - Určena kvalifikovaným zaměstnancům, neměli důvod odcházet
- Pracovní týden 5 dnů, 8 hodin – bouře dělníků
- Po vlně fúzí a vzniků trustu na přelomu stol. Ford pouze zdokonalil detailní dělbu práce
- Hlavním přínosem je racionalizace výroby

„Práce musí přijít za člověkem, ne člověk za prací“.

Henry Ford

Základní vize a diferenciac

- Masová produkce znamená masovou spotřebu
- Nový systém reprodukce pracovní síly
- Zaměření na rychlost a cílevědomost
- Nová estetika a psychologie
- Nový druh modernistické, populistické společnosti
- Nový typ společnosti lze vytvořit vhodným využitím korporací
- Cílem vysoké mzdy bylo podřídit se disciplíně a konzumovat vyrobené produkty
- Za hospodářské krize propagovat nový druh utopismu – samozásobení dělníků

Fordismus

- Plně rozvinutý samostatný režim akumulace
 - Funkcionalismus
 - Efektivita
 - Komodifikace

Marketing

- Přerod výrobně orientovaného marketingu na marketing orientovaný na prodej
- Položil základy dnešnímu PR
- Prodejna v každém městě které mělo víc než 2000 obyv.

„Lidé někdy nevědí co chtějí, pokud jim to někdo neřekne“.

Henry Ford

Geneze managementu

- Názorově se odštěpil od Taylorova vědeckého řízení –systém mechanistického řízení
- Hromadný management průmyslové pracovní síly
- Dle Eli Whitneyho vyvinul pásovou výrobu
 - Pozitiva:**
 - Úspora nákladů
 - Rychlost
 - Opakovatelnost
 - Nízká chybovostJenoduchost
 - Negativa:**
 - Odstranění subjektivního pocitu uspokojení z činnosti
- Koncentrace výroby, heslo vše od Forda
- Paternalistická způsob řízení
 - Řadou směrnic a příkazů se snažil ovlivňovat život dělníků

Motivace

- Psychologický proces vedoucí k energetizaci organizmu
- Upřednostnění vize

„Ať si myslíš, že to děláš dobře nebo ne, máš pravdu!“

Henry Ford

Inovace

- 161 patentů
- snaha o snižování nákladů vedla k řadě technických a technologických inovací

Ford jako osobnost

- Arogantní individualista
- Problematická týmová práce
- Neschopnost akceptovat odlišný názor
- Zákaz odborů
- Antisemitismus

Motto

„Není pravdou, že jsme z práce vygumovali zručnost a kvalitu lidí. Přenesli jsme vyšší dovednost do dalších velmi důležitých oblastí – do managementu, plánování a koncipování nástrojů, přičemž právě obyčejní dělníci nejvíce oceňují tato zdokonalení.“

Henry Ford

Jack Welch

1935

GE

- Historie GE sahá do předminulého století a je spojena se jménem slavného vynálezce Thomase Alvy Edisona
- Impérium sahající od el. spotřebičů, finančních služeb

až k výrobě leteckých motorů, lokomotiv nebo kuchyňských spotřebičů

- Patří mu i americká televizní síť NBC a zaměstnává celkem 313 tisíc pracovníků ve více než stovce zemí světa včetně tuzemska

Hlavní cíle při převzetí GE

- Zapojil do řízení řadové zaměstnance
- Zlomil do té doby platící bariéry mezi managementem a "normálními dělníky"
- Jedna z podmínek úspěchu je navození neformálního prostředí ve firmě.
- **Dlouhodobě zkvalitňovat investice a řízení koncernu**
- Ne říd', ale ved'!- základem je motivace, vzbuzování touhy
- Absolutní otevřenost
- Není důležitá zkušenost, ale vášeň
- Hlavně jednoduše
- Dvojka je minimum
- Systém 20-70-10
- Systém Six Sigma
- Hlavní je vize a ne lpění na kvantifikovaných datech
- Dodržovat vše najednou, ne jenom něco
- Jen v bouři se jasně poznají kvality manažera

Lean Six Sigma

- Na vrcholu firmy musí stát šampióni a vítězové, kterým záleží na úspěchu firmy

- Vítězové musí být hnáni potřebou neustálé změny a adaptace
- Změna musí nastat „odshora“, je tedy kritickým faktorem úspěchu
- Mají-li manažeři motivovat své podřízené, musí být sami odrazem hodnot firmy. Musíte mít takový systém, který v lidech odměňuje způsob chování, jejich přístup a činy.

Motto

„Vezměte osudu do svých rukou, než to za vás udělají jiní“.

Jack Welch

Děkuji za pozornost...

Vaše dotazy...