

STRATEGY, INNOVATION & LEADERSHIP ACADEMY ON-LINE

modul #18 ROZVOJ ORGANICKÉ PROINOVAČNÍ KULTURY

Dne : úterý, 12. prosince 2023

Rozsah : 9:00 – 13:00

Formát : On-line modul využívající videokonferenční systém a kolaborační platformu Webex společnosti Cisco Systems

- Aktéři :**
- **Ondřej Landa**, zakladatel, vedoucí partner, Inventa, s.r.o.
 - **Petr Kopřiva**, Board member and Chief Financial Advisory Officer, NN životní pojišťovna a penzijní společnost
 - **Wolfgang Reitzle**, ex Chairman of the Board & CEO, The Linde Group

Příprava : Prosím, vyplňte dva sebehodnotící dotazníky, o které opřeme společnou práci

- Profil firemní kultury_VZTAHY
- Výkonový profil organizace

Termín : do 9.12. 2023

Firemní kultura je stále významnější dimenzí udržitelné existence a úspěšného podnikatelského modelu každé firmy. O úspěchu velkých změn – digitální transformace především – rozhodují „měkké“ faktory. Ty vytvářejí podmínky pro tvůrčí iniciativu lidí, dávají smysl jejich angažovanosti ve prospěch společné věci, přitahují a motivují nositele špičkových způsobilostí, vytěsňují osoby neschopné a lhostejné, posilují ducha autentické, angažované součinnosti, umocňují týmový efekt v úsilí o dosažení vysokých aspirací a vizí.

Modul #18 vychází z přesvědčení, že firemní kulturu jako strategickou hybnou sílu dynamického rozvoje firmy lze cíleně kultivovat, přetvářet, rozvíjet – stěží však inženýrsky, manažersky „řídít“. Katalyzátory **utváření organické proinovační kultury** jsou všudypřítomné „plebejské“ vůdcovství, vzájemná důvěra, autentické partnerství, vědomí smyslu společného úsilí, sdílená odpovědnost, tvořivá synergická spolupráce.

Klíčové teze modulu

- **Firemní kultura:** Soubor hodnot, principů, zásad, norem, vzájemných očekávání, představ, způsobů chování, sdělování, vztahů a spolupráce, které lidé v podniku sdílejí bez ohledu na jejich formální úpravu a v jejich duchu uvědoměle nebo neuvědoměle jednají.
- **Kultivace podnikové kultury** je integrovanou součástí strategického systému firmy:
 - ovlivňuje zkušenost a prožitky zákazníků i partnerů
 - významným způsobem dotváří hodnotovou nabídku
 - je zdrojem konkurenční výhody

- Podniková kultura budiž cílevědomě formována / kultivována, aby se stala hybnou silou rozvoje podnikatelské výkonnosti firmy, její **trvalé inovativní sebezpřeměny** a zdrojem jedinečných hodnot / prožitků zákazníků
- Výkonové pojetí kultury („kultura špičkových výkonů“) : firemní hodnoty a normy se musí „všudypřítomně“ naplňovat v **každodenním výkonovém chování** všech zaměstnanců – jinak koncept podnikové kultury zůstává pouhou ideou
- „Řídit“ podnikovou kulturu znamená vytvořit podmínky pro **sebeřízení** ke špičkovým výkonům
- Kultura špičkových výkonů vyrůstá z autentické procesní organizace : **lidé jako vlastníci procesů** = správci, strážci, tvůrci a inovátoři svěřených procesů
- Klíčovou složkou formování a rozvíjení podnikové kultury špičkových výkonů je **autentické transformační vůdcovství**, transformační styl vedení – na vrcholu organizace i na všech úrovních; kdokoli se stává lídrem, když projeví iniciativu, která žádoucím způsobem proměňuje chování druhých („leadership everywhere“)
- Koncept rozptýleného, všudypřítomného, sebmotivovaného vůdcovství dostupného všem (spolu)pracovníkům firmy („**leadership everywhere**“) je základní kvalitou agilní, proinovační, organicky rozvíjené kultury
- Každá transformační změna je spojena se sebereflexí a revizí vůdcovství - „leadership reframe“ : co uchovat – co (po)změnit –co opustit/ eliminovat – co nově osvojit

Obsah modulu

- Model rozvoje výkonové kultury, kleště změny
- Vztahový a výkonový profil firemní kultury
- Vedení prostřednictvím hodnot, charta rozvoje vůdcovství
- Agilní transformace firemní kultury – vize a zkušenosti společností NN, Linde Gas
- Od Way of Doing k Way of Being
- Akční model formování inovativní organizace (agilní stavy, mechanismy změny)
- Metoda SocratesSM – projekt rozvoje firemní kultury

Co se v rámci modulu naučíte

- Operacionalizovat fenomén firemní kultury, pochopit souhru jeho složek
- Strukturovaná sebereflexe vztahového a výkonového profilu kultury vlastní firmy
- Hodnotové ukotvení firmy se zřetelným společensky prospěšným posláním
- Inspirace pro hodnotovou redefinici vůdcovství jako východiska rozvoje firemní kultury
- Strukturované nástroje a metodiky využitelné při cílené kultivaci agilní firemní kultury

Lídři programu

PhDr. Ing. Ondřej LANDA , PhD, Inventa

Majitel a jednatel Inventa, s.r.o., absolvent VŠE v Praze a University Karlovy. Nositel Fulbrightova stipendia na Harvard Business School v USA. Člen International Academy of Management.

Působí jako poradce a lektor pro přední tuzemské a mezinárodní společnosti. Specializuje se zejména na problémy strategického řízení a tvorby firemních strategií, transformace podniků a na projekty změny firemní kultury.
<https://www.interleader.cz/phdr-ing-ondrej-landa-csc/>



Ing. Petr KOPŘIVA, NN životní pojišťovna a penzijní společnost

Od září 2021 člen představenstva a Chief Financial Advisory Officer v české kanceláři největší holandské pojišťovny. Před tím od prosince 2018 pracoval jako Head of Strategy Execution Office a koordinoval program digitalizace společnosti a osvojování agilních režimů rozvoje firmy. Dříve zastával pozici obchodního ředitele přímé distribuce v ING Pojišťovně. Do ING přišel z Komerční banky, ve které pracoval 12 let, a opustil ji na postu manažera přímých kanálů a direkt marketingu.

Již při studiu a po dokončení VŠE v Praze pracoval jako programátor, analytik, manažer projektů a konzultant ve společnosti Komix. Rovněž se angažoval v žurnalistice a v průběhu postgraduálního studia učil na dvou vysokých školách. Před nástupem do KB také realizoval několik projektů v australském Sydney. Mezi jeho úspěšné projekty patří nové internetové bankovníctví, mobilní bankovníctví, telefonní centrum, prodej vybraných bankovních produktů online, agilní transformace pojišťovacích služeb.



Professor Dr.-Ing. Wolfgang REITZLE

Professor Reitzle studied mechanical engineering at Technische Universität München (TUM). He subsequently received a doctorate for his work in the field of metal physics (1974). Simultaneously he studied industrial science and applied economics (1972-1975, TUM).

He joined BMW AG in 1976, where he worked for 23 years. For the last 13 years he was a member of the executive board.

From 1999 to 2002 Professor Reitzle worked at the Ford Motor Company as Group Vice President + Chairman and CEO of Premier Automotive Group, London with responsibility for Aston Martin, Jaguar, Lincoln, Volvo and Land Rover.

In 2002 Professor Reitzle was appointed to the executive board of Linde AG. He became CEO in January 2003. Under his leadership, this diversified technology company has become a leading global industrial gases and engineering company. In 2009 Professor Reitzle was appointed chairman of the supervisory board of Continental AG and in 2012 he was appointed to the board of directors of Holcim Ltd. (Switzerland).

