



HON NA OSOBNOSTI jaro 2013

# Konference

## VEN Z KRABICE - Hon na osobnosti

**Praha 14. 3. 2013**

**Ostrava 21. 3. 2013**

**Brno 11. 4. 2013**

Pořadatel

**Everesta, s.r.o.**

Moderátor a dramaturg

**Ing. Dušan Jílek**

Partneři konference:



**RYOR**

**-PERFECT  
CLINIC\***

**M A R K E  
T E E R S**

**INBOOX**

**ECS**  
eurofinance



# Radomil Bábek

Generální ředitel Everesta, s.r.o.



## Vůdce, Führer, leader

Lidská společnost jako celek a většina lidí v ní potřebují vedení. Dějiny tvoří silné osobnosti, ale masy tyto vůdce generují. Vůdci v dějinách nebyli a nejsou vždy lidé dobří, mnozí byli dokonce vysloveně špatní, ale to podle mého nic nemění na tom, že bez vůdců se lidé neobejdou.

Mnoho lidí s idealistickým pohledem na společnost vnímá vůdcovství a vůdce jako něco negativního. Takový postoj považují za naivní. Vůdcovství nemá znaménko kladné nebo záporné. Je to společenský jev a vůdci jsou jen lidé. Všichni lidé jsou dobří nebo špatní, a dokonce nejčastěji částečně dobří a částečně špatní. Takoví jsou lidé a vůdci nebývají v tomto směru výjimkou. Lidstvo je prostě zakleto do nerozborné dichotomie dobra a zla, krásy a ošklivosti, lásky a nenávisti, ...

**Vůdce, Führer, leader** - tři slova, jeden obsah a velmi různé pocity. Opravdu je obsah těchto slov v češtině, němčině i angličtině stejný, ale nestejně tato slova cítíme. Pro úvahy na téma vůdcovství je třeba tyto pojmy popsat a vymezit. Ve svém vystoupení se věnuji vymezení pojmu „vůdce“.

*Vůdce je člověk, který dokáže přimět lidi, aby dělali něco, do čeho se jim nechce, a aby to dělali rádi.*

Harry Truman

## Prof. MUDr. Vladimír Beneš, DrSc.

Přednosta Neurochirurgické kliniky, ÚVN Praha



### Jak z osobností sestavit dream team

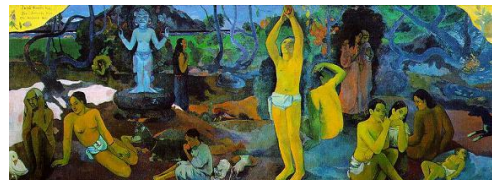
Pokud se bavíme o týmu, je třeba se zastavit u následujících pojmů:

- Mise • Historie, tradice • Budování týmu • Dynamika
- Vztahy k okolí • Konkurence • Doba trvání • Perspektiva

Je dobré mít sepsané, co chci udělat, kam mířím a podívat se jednou za čas, jestli co dělám já a co dělá tým je to, co jsem si řekl.

Nejdůležitější je úloha vedoucího týmu. Není to něco, co se dá naučit a vůdcovské vlastnosti a schopnosti jsou nezbytné. Základem je vědět: „Odkud přicházíme? Kdo jsme? Kam jdeme?“ (obraz Paula Gauguina). Vedení týmu je emotivní a intuitivní, nedá se naučit.

Když děláte něco, co vás baví, tak se neunavíte.  
Je-li práce koníčkem, tak nepracujete. Já z tohoto pohledu mám kliku, že jsem v životě nedělal ani den.



Paul Gauguin: Odkud přicházíme? Kdo jsme? Kam jdeme?

# Jan Bubeník

Headhunter, Bubenik & Partners



## Hon na osobnosti z pohledu lovce i loveného

### **PRO LOVCE - Když neznáte svůj terč, svůj cíl, nemůžete ho trefit.**

Jednoznačný důraz se dnes klade na emocionální inteligenci jednotlivých uchazečů.

### **PRO LOVENÉ - Co je dobré vědět:**

Moje stopa, chování a moje pověst tvoří osobní brand na trhu.

Rychlé NE všichni ocení.

### **Co se od kandidáta očekává:**

- Návod na jeho/její použití
- Kompetentnost
- Otevřená, slušná a pravdivá komunikace
- Férový a vyvážený vztah s Headhunterem
- Důvěra a diskrétnost
- Trpělivost

### **Jak výběrový proces probíhá:**

Identifikace → Oslovení → Setkání → Sdílení informací → Výběr kandidátů a jejich prezentace u klienta  
→ Reference → Mediace nabídky → On-boarding → Monitoring → Dlouhodobý kontakt

### **Kvalitní, oboustranný vztah charakterizuje:**

- Důvěra
- Otevřená komunikace
- Diskrétnost
- Spolupráce
- Fair-play

## Mgr. Ladislav Buček

Výkonný ředitel Everesta, s.r.o.



### Jak se nenechat zabít pretoriánskou gardou

Pretoriánská garda – „osobní ochranka“ římských císařů byla až ve znepokojivě velkém počtu případů tím, kdo se místo o bezpečí svého pána postaral o jeho odstranění. A není to jen specifikum antického Říma. Také v našich dějinách najdeme řadu příkladů ukazujících, že často největší nebezpečí představují pro vůdčí osobnosti jejich nejbližší.

Současné forenzní statistiky ukazují, že nejvíce škod způsobí firmám jejich zaměstnanci, většinu vražd spáchají příbuzní a známí, většina obětí znásilnění pachatele zná už před činem...

Na základě metody „historického zrcadla“ je možné naturalisticky a s odstupem ukázat na **různé typy osobností podřízených**, roztřídit je např. podle míry jejich schopností a loajality a připravit se na to, co od nich můžeme očekávat.

Těch, které by si každý manažer přál, tedy spolehlivých, loajálních a zároveň odborně zdatných, kteří se úspěšně zhostí samostatných úkolů, je obecně velmi málo. A proto je dobré podívat se na historicky ověřené nástroje, jak **takové lidi vyhledat, udržet**, případně je **vedle sebe nechat vyrůst**.

**Tak jako má každý z nás své stinné stránky, máme zároveň potenciál k tomu je překonávat. Pokud v tom jde manažer svým lidem příkladem a podporuje v nich tuto touhu, může pak žít s menšími obavami ze svých pretoriánů.**

# Doc. PhDr. Ludmila ČÍRTKOVÁ, CSc.

Policejní psycholožka



## Odvrácená strana osobnosti

Člověk má slabé a silné stránky. Stačí o nich vědět, mít je pod kontrolou anebo být připraven nést zodpovědnost za překračování zakázané zóny. Charakteristiky nebezpečných manažerů jsou dneska hitem v mém oboru, protože panuje předpoklad, že krize není způsobena ekonomickými vlivy, ale špatnou morálkou.

Požadavky na manažera:

- DŘÍVE: 70% odbornost + 30 % „charakter“
- DNES: 30 % odbornost + 70 % osobnost

Že veleúspěšní lidé musí mít své odvrácené stránky je falešný mýtus! O subkriminálních excentricích víme, slušní obvykle mlčí. Pravdou je, že úspěch přináší moc (peníze + vliv). Moc bere pokoru, kazí charakter a vznikají excesy.

Naše interpretace světa, vize, plány musíme ověřovat v kontaktu s ostatními. Kdo relativizaci svých názorů nepřipouští, protože žádný jiný člověk mu nepřipadá dost důležitý, aby změnil svůj názor, je na cestě k vyšinutosti.

### MESSAGE PRO ÚČASTNÍKY

- Mít se rád
- Vyznat se v sobě
- Pozitivní myšlení (Nevzdávat se zbytečně)
- Hledat jádro problému, pocitu
- Pěstovat si smysl života a ctnosti

## Ing. Olga Girstlová

Majitelka a jednatelka společnosti Flexibuild s.r.o.



### Hon na osobnosti – jak získat do firmy kvalitní lidi?

Podnikání vnímám jako službu veřejnosti, protože využívá ke svému záměru lidský potenciál. Principem je spolupodnikání podnikatele a zaměstnance, které umožňuje férovou seberealizaci oběma stranám současně. V podniku je důležité spravedlivé, motivační a kreativní prostředí.

Potřebný je **princip důvěry**, respekt a úcta mezi sebou navzájem. Nadřazení k podřízeným, podřízení k nadřazeným, podnikatele vůči svým zaměstnancům. **Princip profesionality a přátelství** – být profesionál a říct věci na rovinu. **Podnik jako živý organismus** je založen na lidech – loajálních, flexibilních, s důrazem na kreativitu a inovativní myšlení.

**KDYŽ VYTVOŘÍTE VHODNÉ PROSTŘEDÍ, KVALITNÍ LIDÉ ZA VÁMI PŘIJDOU.** Všichni hledáme práci, která je smysluplná, která nám přinese vnitřní uspokojení, která nás profesně rozvíjí a která nás finančně a hmotně zabezpečí. Nabídka pracovních příležitostí v současnosti probíhá neustále a online, takže **POKUD SI KVALITNÍ LIDI CHCEME UDRŽET, MUSÍME JIM VHODNÉ PROSTŘEDÍ VYTVOŘIT.**

Znalosti jsou budoucí prosperita podniku. Vnitřní škola by měla vycházet z měřitelnosti. Každý zaměstnanec má mít vedený svůj **znalostní účet** a podnik svou **vnitřní mapu znalostí**.

**Princip 7S:** ● správné lidi ● na správném místě ● ve správnou dobu ● za správné peníze  
● se správně nastavenými pracovními procesy ● se správným výstupem ● za správnou míru zisku.



# MUDr. Roman Kufa

Plastický chirurg, Klinika plastické a estetické chirurgie Perfect Clinic



## Fyzický vzhled v kariéře

**Krása** vychází z vnitřku, z osobnosti, člověk nemůže být velmi atraktivní bez vnitřních hodnot.

**Osobnost** je ale formována kombinací jak zevních tak i vnitřních kvalit.

**Definice** fyzické krásy je odlišná v různých historických obdobích a u různých etnických skupin.

**Ideál fyzické krásy** je v současné době u ženy štíhlá postava, plnější dekolt, plnější rty a výraznější oblast lícních kostí. U muže atletická postava, ostřejší rysy obličeje.

## KRÁSA JE SUBJEKTIVNÍ A POMÍJIVÁ, ALE MÁ VELKOU MOC.

Kombinace inteligence, fyzické atraktivity, příjemného vystupování a dobrého vkusu je samozřejmě velmi přínosná, ale také velmi vzácná...

# Martin Lehocký

Personální ředitel, VÍTKOVICE a.s.



## Hon na osobnosti

### - jak získat do firmy kvalitní kvalifikované lidi

Naše společnost kombinuje několik úrovní práce s lidmi.

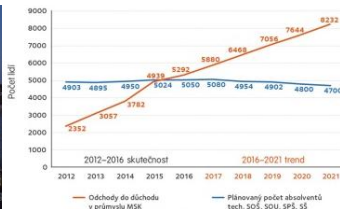
**Jednorázové či krátkodobé** aktivity zacílené na okamžité řešení absence personálních zdrojů

- proces náboru a výběru zaměstnanců = **CO NÁM V PROCESU NÁBORU FUNGUJE A POMÁHÁ.**

**Střednědobé** projekty navazující na personální plány jednotlivých společností

- plánování, systém přípravy a rozvoje zaměstnanců = **UDRŽET KVALITNÍ ZAMĚŠTNANCE JE PRIORITY = PERSONÁLNÍ PLÁNOVÁNÍ** – analýza personálních potřeb s ohledem na požadavky výroby a zakázkovou naplněnost. Eliminace „požárů“ a potenciálně hrozícího nedostatku lidských zdrojů prostřednictvím průběžných aktivit a projektů - proces stabilizace zaměstnanců.

**Dlouhodobé** projekty s výhledem několika let zaměřené na budování zaměstnanecké základny - strategická opatření = **MYSLÍME NA BUDOUCNOST:** Vítkovická střední průmyslová škola a gymnázium, Svářečská škola, Centrum celoživotního vzdělávání.



# MUDr. Otakar Lucák

Plastický chirurg,  
Klinika plastické chirurgie Ostrava



## Fyzický vzhled v kariéře

### **Rozdílná empatie nabuzeného a klidového stavu, ekonomizace krásy**

Okouzlení vzhledem přisuzujeme uchazeči lepší vlastnosti charakterní i pracovní. Máme sklon ho dosadit na lepší pozici a odměnit ho vyšším platem. Po nějaké době, v klidovém stavu, zjistíme, jaké jsou jeho skutečné schopnosti.

### **Pokuta za ošklivost**

Výzkumy potvrzují, že muži chtějí krásné ženy a ženy chtějí bohaté muže. Ženy dosahují při sexu se zámožnějším mužem kvalitnějšího a častějšího orgasmu.

### **Kariéra a fyzický vzhled**

Fyzicky hezcí lidé jsou statisticky úspěšnější při získávání pracovních pozic a zakázek. Studie prokázala, že pokud jsou dva muži na stejné pracovní pozici, z nichž jeden je hezcí, tak ti hezcí mají v průměru o 15 % vyšší příjem. To ale neplatí u žen. Přetrvávají předsudky, že krásná žena nemůže být inteligentní.

**Nejčastěji prováděné zákroky jsou z důvodu věku** – operace horních a dolních víček, úprava krku, zvednutí obočí, korekce vrásek, facelift **a modelace postavy** – liposukce, zvětšení a zmenšení prsou.

## Ing. Iva Sehnalová

Členka dozorčí rady Everest, s.r.o.



### Můj život s osobnostmi aneb vedení a motivace „výrazného“ týmu

Firmy hledají do svých týmů silné a výjimečné osobnosti, lidi, kteří vynikají nad ostatní, kteří vybočují z běžného průměru. Některým se to i splní. Tým je opravdu „výrazný“.

Praxe Vám ukáže, že výkonnost takového týmu může, ale také nemusí, být součtem výkonnosti jednotlivců. Má daleko vyšší potenciál, ale ne vždy se jej podaří naplnit.

Klíčové body při vedení takových týmů:

**DŮVĚRA:** Chovejte se tak, aby Vám věřili, tak získáte autoritu.

**INDIVIDUÁLNÍ VZTAHY:** Budujte vztahy s každým samostatně v osobní rovině.

**CHVALTE, CHVALTE, CHVALTE:** Výrazné osobnosti se obvykle nebojí vyčnívat, a proto chválou nešetřete.

**MANAŽER – SERVISMAN:** Pomáhejte jim překonávat osobní bariéry, držte se v pozadí.

**MANAŽER – KOUČ:** Používejte často otázky místo rozkazů.

**MANAŽER – MLUVČÍ:** Obrušujte hrany, žehlete nedorozumění s ostatními týmy.

**DŮSLEDNOST:** Dejte širší mantinely tam, kde to jde, ale trvejte na jejich dodržování.

**CO SE DOMA UVAŘÍ, TO SE DOMA SNÍ:** Konflikty v týmu řešte rychle a osobně, směřujte k budoucnosti.

**OBSAH PRÁCE:** Využívejte jejich potenciál, zadávejte jim samostatné úkoly nebo projekty.

**TÝMOVÝ DUCH:** I ten, do koho byste to neřekli, chce někam patřit, dejte týmu pocítit určitou výlučnost.

## Ing. Eva Štěpánková

Zakladatelka a majitelka kosmetické společnosti  
RYOR a.s.

a

## Jana Štěpánková

Ředitelka marketingu RYOR a.s.

### Ženy versus muži ve vedení firem

Ve společnosti je 75 zaměstnanců – 75 % ženy, 25 % muži.

V kosmetice jsou ženy nezastupitelné, protože je potřeba intuice.

- Co je podle vás největší překážkou, aby se žena prosadila do čela firmy?

**EŠ:** Nutné je **nadšení, usilovnost, vůle studovat a dotahovat věci do konce.**

**JŠ:** Překážkou jsou nezastupitelné role ženy v rodině.

Ženám chybí sebevědomí.

**ÚSPĚŠNOU KARIÉRU SVÉ ŽENY MÁLOKTERÝ MUŽ SNESE.**





Ing. Dušan Jílek, moderátor



Radomil Bábek, Everesta s.r.o.



Ing. Eva Štěpánková, RYOR a.s.



Jan Bubeník, headhunter



MUDr. Vladimír Beneš, ÚVN



MUDr. Roman Kufa





# Zveme Vás na podzim 2013

**Praha 15. 10. 2013**  
**Ostrava 31. 10. 2013**  
**Brno 7. 11. 2013**

## CUKR A BIČ

Konference: Ven z krabice 4

- OCELOVÁ PĚST V SAMETOVÉ RUKAVIČCE
- CUKR A BIČ V RUKOU STÁTU
- KDYŽ PODNIKÁ RODINA A PŘÁTELÉ
- VÝCHOVA TALENTŮ V ČECHÁCH
- PSYCHOLOGIE TRESTÁNÍ A ODMĚŇOVÁNÍ

15. 10. 2013  
PRAHA  
31. 10. 2013  
OSTRAVA  
7. 11. 2013  
BRNO

Motto: Jiné pohledy na byznys a lidi v něm

Partner konference  
Perfect Catering

Odborný partner  
Eyrie, s.r.o.

[www.venzkrabice.cz](http://www.venzkrabice.cz)

EVERESTA



[www.venzkrabice.cz](http://www.venzkrabice.cz)