

Jasná strategie na jedné stránce může změnit fungování celé firmy

Patříte v týmu mezi tvůrce, podporovatele, obchodníky či „lordy“? Anebo jste spíše hvězda, mechanik, spojovatel či akumulátor? Únorový seminář „Strategie, která dodává energii firmám i zaměstnancům“, který uspořádal SOVAK ČR ve spolupráci s Pražskou vodohospodářskou společností (PVS) a vzdělávací platformou ATAIRU, nabídl účastníkům nejen odpověď na tuto otázku, ale především konkrétní zkušenost s tím, jak systematicky rozvíjet firmu i její zaměstnance.

Seminář navázal na rozhovor s generálním ředitelem PVS Ing. Pavlem Válkem, MBA, publikovaný v prosincovém čísle časopisu Sovak, a představil praktické dopady ročního Programu rozvoje společnosti a zaměstnanců, který PVS realizuje ve spolupráci s ATAIRU. Setkání bylo dalším dílem série Příklady dobré praxe a potvrdilo, že práce se strategií, leadershipem a firemní kulturou má své pevné místo i v technicky orientovaném vodárenském prostředí.



Impulesem ke spuštění programu byla původně snaha vytvořit kariérní řád a systematicky uchopit rozvoj zaměstnanců. Velmi rychle se však ukázalo, že bez jasně formulované a srozumitelně komunikované strategie nelze dlouhodobě rozvíjet ani lidi, ani firmu. „Rozvoj lidí a rozvoj firmy jsou dvě strany jedné mince,“ zaznělo na semináři. Program proto začal důkladnou diagnostikou – hloubkovými rozhovory s vrcholovým managementem a klíčovými zaměstnanci a následně online datascanem celé společnosti. Detailní analýza potvrdila vysokou odbornost a loajalitu zaměstnanců, ale zároveň odkryla potřebu větší jasnosti strategie, posílení odpovědností manažerů a zlepšení spolupráce napříč týmy.

Výsledkem této fáze se stal jednoduchý, ale mimořádně silný nástroj – strategický one-pager. Jednostránkové shrnutí vize, priorit a klíčových kroků sjednotilo pohled vedení společnosti a vytvořilo jasný komunikační rámec směrem k zaměstnancům. Firemní one-pager byl následně rozpracován do divizních one-pagerů jednotlivých ředitelů a promítnut do manažerských KPI (klíčových ukazatelů výkonnosti) s pravidelným vyhodnocováním. Strategie tak nezůstala mnohastránkovým dokumentem v šuplíku, ale stala se každodenním řídicím nástrojem, který propojuje cíle společnosti s odpovědností konkrétních lidí.

Součástí Programu rozvoje společnosti a zaměstnanců nebyla pouze práce se strategií. Management PVS formuloval také 11 jednoduchých pravidel fungování – například jasné zadávání úkolů, zasílání podkladů předem, reakci na e-mailů do 24 hodin

či pravidelnou zpětnou vazbu. Právě tato zdánlivě samozřejmá pravidla se rychle stala novým standardem každodenní práce. Ukázalo se, že změna kultury nezačíná velkými prohlášeními, ale důsledností v drobných věcech.

Druhou klíčovou částí semináře byla Talentová dynamika, nástroj, který pomáhá lidem porozumět jejich přirozenému pracovnímu stylu. Nehodnotí naučené dovednosti, ale vrozený způsob myšlení, komunikace a rozhodování. Účastníci si ještě před seminářem vyplnili svůj talentový profil a během workshopu pracovali s vlastními výsledky. Praktická cvičení ukázala, jak rozdílné talenty přistupují k řešení stejného úkolu a jak mohou být odlišnosti zdrojem napětí, ale při vědomé spolupráci především zdrojem komplementarity a vyššího výkonu.



Seminář vedla Radka Dohnalová (ATAIRU) za asistence Pavla Války (PVS)

Zkušenost PVS potvrzuje, že otevřené sdílení talentových profilů v týmech výrazně posiluje porozumění, důvěru i efektivitu spolupráce. Pokud lidé pracují v souladu se svým přirozeným talentem, roste jejich energie, odpovědnost i výsledky. V kombinaci s jasně formulovanou strategií a posílením role manažerů vzniká prostředí, které podporuje rychlejší rozhodování, lepší práci s prioritami a vyšší motivaci zaměstnanců.

Seminář tak nebyl pouze prezentací nástrojů, ale především otevřeným sdílením konkrétní zkušenosti z praxe vodárenské společnosti. Připomněl, že vedle investic do technologií a infrastruktury je stejně důležitou investicí práce s lidmi, leadershipem a společným směřováním. Pro vodárenské společnosti, které hledají cestu k větší efektivitě, motivaci a sladění napříč týmy, představuje zkušenost PVS inspirativní a přenositelný model. A právě konkrétnost, otevřenost a praktická ukázka skutečných dopadů byly podle účastníků největším přínosem celého setkání.

Redakce časopisu Sovak