


PALATINUM
MORE THAN SALES

OXFORDSKÉ KOUČOVÁNÍ




PALATINUM S.R.O.

OXFORDSKÉ KOUČOVÁNÍ

PROFESNÍ KVALIFIKAČNÍ SEBEZKUŠENOSTNÍ A TRÉNINKOVÝ PROGRAM
URČENÝ PRO TOP MANAGEMENT A STŘEDNÍ MANAGEMENT

Hodnoty jsou kvality, podle kterých se lidé rozhodují, jak se v dané situaci zachovají. V Oxfordu nikdy s nikým neukončí spolupráci kvůli kompetencím, ale vždy kvůli rozdílným hodnotám. Buď máte takové jako vyžaduje Oxford a chováte se podle nich - jste zodpovědný/á - nebo jste nositelem jiných hodnot a nepatříte na Oxford. Příkladem mohou být hodnoty typu pohoda, to se nějak udělá, neuč se, život tě naučí, neudělám to

kvalitně, zkusím, zda to projde, omlouvám se jako dítě, chodím pozdě, nepřijdu vůbec, nechovám se zodpovědně, dospěle, apod.

Špatné hodnoty jsou důvodem, proč i skvěle trénovaní jedinci nepoužívají dovednosti v praxi.

KOMU JE PROGRAM URČENÝ?

Ať už jste manažeři společnosti, součástí top managementu nebo střední úrovně managementu, máme Vás kam posunout.

Přínos a rozvoj přinášíme také velkým společnostem, které mají minimálně 2 skupiny manažerů, s minimálním počtem 16 lidí v managementu.





PROČ OXFORDSKÉ KOUČOVÁNÍ?

SEBEZKUŠENOSTNÍ ROZVOJ PRO MANAŽERY

My manažeři jsme většinou tím nejlepším produktem českého/rakouského školství, založeného na známkách a tedy strachu a odměně. Jeho produktem je např. snaha splnit úkol s co nejmenší námahou, naučit se na zkoušku a zapomenout, touha po certifikátech místo po dovednostech. S takto naprogramovanými hodnotami se v manažerské praxi střetáváme a jsou hlavní překážkou úspěchu jinak velmi šikovných a chytrých manažerů – jejich návyky, vtištěné hodnoty jsou jiné než mají naši západní kolegové. Tato skutečnost je hlavní překážkou růstu jednotlivců i růstu výsledků společnosti.

Nabízíme Manažerský program, který v rozvoji přináší něco zcela nového. Přináší koncept rozvoje, který je unikátní na Oxford Univerzitě, a kterým se studenti této univerzity liší od svých vrstevníků na českých vysokých školách. Není to jen v kompetencích, ale hlavně v rozvoji hodnot. A to díky metodě rozvoje, založené na esejích a vlastní iniciativě.

Pokud hledáte rozvoj pro své manažery, kteří potřebují nové hodnoty, kteří už absolvovali všechny tréninky, kteří potřebují znovuzískat energii a hlavně přinést dvouciferný udržitelný růst výsledků, tak zde mohou nalézt prostředí, kde vše mohou získat.



CÍLE PROGRAMU

Získáte předpoklady pro dvouciferný růst výsledků ve společnosti během 3 let

Zavedete do praxe 3 nástroje, které Vám dvouciferný růst mohou přinést:

- Management a roční efektivita řízení
- Strategii a dlouhodobé nové zaměření
- Rozvoj zdrojů a vytěžení nového zdroje k růstu

Zavedete do praxe konkrétní oblasti pomocí esejí, zvolených účastníkem a odsouhlasených manažerem

Zvýšíte energii a motivaci díky koučování psychologa a kouče mezi programy

Získáte náhled na jiné firmy z trhu (ne přímou konkurenci, ale jiné) díky dalším účastníkům a manažerům jiných firem

Naučíte se správně rozhodovat díky novým hodnotám Oxford Univerzity a faktům z různých zdrojů

Díky změně hodnot více využijete i dříve investované peníze do rozvoje



STRUKTURA PROGRAMU

ORGANIZACE A ROZLOŽENÍ TÉMAT V CELÉ DÉLCE PROGRAMU

OBLAST ROZVOJE	OBSAHOVÝ RÁMEC	ČASOVÁ NÁROČNOST
1. ROK MANAGEMENT	Naučíte se efektivně řídit CRM, procesy, systém řízení a uvolnit si ruce, povýšíte řízení firmy na druhou, vyšší úroveň.	4x2 dny WS a 6 nebo 9 dvouhodin koučování za rok
2. ROK STRATEGIE	Ukážeme Vám, jak zapnout "dálková světla", naučíte se rozhodovat konzistentně a výhledově na 5 – 10 let a měnit společnost pomocí 3 letých projektů.	3x2 dny WS a 6 nebo 9 dvouhodin koučování za rok
3. ROK ROZVOJ ZDROJŮ	Naučíte se jeden vybraný projekt zavádět do hloubky tak, aby přinesl nové velké zdroje pro růst společnosti. Získáte aktuální Know-how z mezinárodních univerzit.	3x2 dny WS a 6 nebo 9 dvouhodin koučování za rok



OXFORD HODNOTY

JAKÉ OXFORD HODNOTY MANAŽEŘI PROGRAMEM ZÍSKAJÍ?

OBLASTI HODNOCENÍ NA KOUČOVANÉHO	1	2	3	4	5	6	7
1. Spolehlivost (nemění data koučování)				✗	✓	✓	
2. Zodpovědnost (má vlastní skutečný zájem na svém tématu)		✗			✓	✓	
3. Proaktivita (posílá eseje včas, předem)		✗			✓	✓	
4. Nice to people (příjemná atmosféra, vzájemná důvěra)			✗			✓	
5. Make contacts (zájem o nové lidi a zdroje)		✗			✓	✓	
6. Kvalitní stabilní zadání v eseji (obsah, termín a měřitelnost)		✗			✓	✓	
7. Zpomalení (eseje vypracovává písemně)	✗				✓	✓	
8. Konzistence (zadání, otázky a odpovědi se vyvíjí do hloubky)	✗				✓	✓	
9. Vlatní otázky (koučovaný si sám klade otázky)	✗				✓	✓	
10. Data (hledá a pracuje s daty, umí pracovat s více zdroji)	✗				✓	✓	
11. Koučování ho vede k rozhodnutí/akci			✗		✓	✓	

✗ Typický vstupní profil manažerů v ČR do koučování a jejich posun během 2 let programu Oxfordského koučování

✓ Posun hodnot po 2 letech programu

**KVALITA JE
PRO NÁS NA
PRVNÍM MÍSTĚ**

Umístění Certifikátu úspěšných absolventů programu na webu společnosti Palatinum jako důkaz úspěšného absolvování.

**ZA TYTO ABSOLVENTY RUČÍME
ZA JEJICH KVALITU JAKO MANAŽERŮ**

PRŮBĚH PROGRAMU

JAK METODA OXFORDSKÉHO KOUČOVÁNÍ PROBÍHÁ V PRAXI?

METODIKA PROGRAMU:

TÉMA	Každý si vybere téma, jemuž se bude chtít věnovat, a které mu firma schválí.
KOUČOVÁNÍ	Účastník programu má 6 nebo 9 dvouhodinových koučování za rok na dané téma, setkává se se svým koučem a připravuje svou esej na workshop, v tom tkví velká síla tohoto programu. Zároveň také dostává a poskytuje průběžný feedback na koučování, jak se vyvíjí.
WORKSHOPY	V průběhu roku se každý 3-4x setkává se svou skupinou na dvoudenních workshopech.
ESEJE	Eseje účastník zpracovává písemně, kde řeší vybranou oblast.



Tímto procesem střídání individuálních prací, samostudia a workshopů a zpětných vazeb se postupně mění návyky manažerů, jejich výběr situací ke zlepšení, jejich metody problem solvingu. Tím mění i své chování, kvalitu rozhodování a kvalitu zavádění rozhodnutí do praxe.

Prosazují tak do firmy i jiné hodnoty a tím dojde postupně ke změně chování firmy a dvoucifernému nárůstu výsledků. A to udržitelně, protože hodnoty a metody se jen tak lehce nezmění zpět za staré.

1. ROČNÍK MANAGEMENT



Firmy mohou pracovat na 3 úrovních kvality. První úroveň pracuje na základní úrovni provozu, soustředí se na výrobu, prodej, ale nechápe význam účetnictví, a tak ho dělá jen minimálně, kvůli státu. Jiným příkladem je prodejní oddělení, které nepoužívá CRM systém, pracuje intuitivně. To je základní, velmi jednoduchá struktura. Firma řídí aktuální zakázky, z měsíce na měsíc, funguje, ale nemůže růst, využívat bankovní úvěrování apod.

Druhá úroveň je sofistikovanější, má čisté účetnictví, pro banky čitelné, může tedy být financovaná bankou. Stejně tak i prodej a marketing je řízen pomocí CRM a řízení procesů. Firma řídí aktuální rok a plní výsledky.

Třetí úroveň spočívá v oddělení rozhodování, kdy top manažer nerozhoduje o všem, ale deleguje rozhodování na své manažery v rámci jejich kompetencí a může se na ně spolehnout díky stejným kvalitním hodnotám. Firma je řízena strategicky, dlouhodobě a dlouhodobě pracuje v klidu.

První ročník programu se snaží posunout manažery na druhou kvalitativní úroveň, díky zavádění CRM, systému řízení manažera a zavedení procesů, které automatizují činnosti.

Výsledkem je manažer, který plní roční výsledky, uvolnil si ruce pro strategickou práci a necítí stres a každodenní tlak.

CÍLE 1. ROČNÍKU PROGRAMU

Naučit manažery nastavit si systém řízení týmu, pobočky, firmy

Používat CRM systém pro řízení prodeje

Používat procesy pro řízení provozu společnosti

Vyřešit témata na koučování, která si účastník vybere a jeho firma schválí. Nelze téma nařídit, je třeba vzájemná dohoda.

1. ROČNÍK MANAGEMENT



OBSAHOVÝ RÁMEC 1. ROČNÍKU

1. WORKSHOP - ÚVODNÍ

Je to úvodní Kick off workshop pro zahájení projektu

První den se vysvětlí celá metodika Oxford koučování, vyberou se témata, koučové a zajistí se organizace koučování

Druhý den se zaměříme na **system řízení pobočky, týmu** a uvolnění rukou manažera a přijde první externí host na téma Ekonomika

2. WORKSHOP

První den každý prezentuje svou esej, jak si průběžně vede

Druhý den se věnujeme **CRM**, jeho významu pro řízení prodeje a přijde host na téma Politika

3. WORKSHOP

První den každý prezentuje svou esej, jak si průběžně vede

Druhý den se věnujeme **procesům**, jak je nastavit a využít pro řízení týmu, pobočky a přijde host na téma Sociologie

4. WORKSHOP

První den probíhají obhajoby, kdy každý prezentuje svou výslednou esej před ostatními účastníky a dostává feedback, zda by výsledek jeho práce koupili nebo ne

Druhý den se věnujeme **Strategii**, co to je, k čemu slouží a jak ji využít pro svou praxi a otevíráme si tak druhý ročník

Účastníci si nastaví **vizi, misi, hodnoty a dlouhodobé cíle**

Přijde host s tématem vize, mise, hodnoty a dlouhodobé cíle společnosti

KOUČOVÁNÍ - OBHAJIBA

Každý účastník prezentuje před účastníky výslednou esej a dostává feedback, zda výsledek jeho práce je v praxi využitelný či není a zda má Oxford hodnoty.

2. ROČNÍK STRATEGIE



V prvním ročníku jsme uvolnili manažerům ruce, snížili počet jejich denních mailů a zajistili krátkodobé roční výsledky. Tím jsme získali čas, abychom v druhém ročníku mohli udělat strategické a hluboké změny, které nejenže přinesou dvouciferný udržitelný nárůst obrátu nebo zisku, ale které najdou a využijí nové potenciály a sílu 5-10 letých trendů, mocných proudů, na

na kterých se můžete vyšvihnout - jak to dělají úspěšné firmy.

Na konci ročníku budou mít manažeři schválený strategický plán na 5-10 let, jasně definované strategické projekty, které budou propisovat do praxe a měnit tak firmu efektivně. Přestanou se zabývat denním a měsíčním řízením společnosti a budou budovat zdroje pro budoucnost a efektivně je těžit.

CÍLE 2. ROČNÍKU PROGRAMU

Naučit se strategický proces, strategický dokument, strategický jazyk a naučit se strategickému rozhodování

Stanovit si vizi, misi a hodnoty nebo implementovat firemní nastavení, do svých rozhodnutí

Nastavit dlouhodobé cíle nebo implementovat firemní nastavení do svých rozhodnutí

Zmapovat externí příležitosti

Definovat interní slabiny a příležitosti, a kterých externích možností můžete využívat

Definovat strategická rozhodnutí, co dělat, a co ne, a za čím si dlouhodobě stát

Popsat strategické projekty i s milníky a začít pracovat na jejich realizaci

2. ROČNÍK STRATEGIE



OBSAHOVÝ RÁMEC 2. ROČNÍKU

1. WORKSHOP

Prezentace účastníků nastavené vize, mise, hodnot a dlouhodobých cílů

První den každý prezentuje svou esej, jak si průběžně vede

Druhý den se věnujeme **mapování externí situace, interní situace, získávání dat** ověřených ze 2 zdrojů, fact based management a jeho principy

Přijde host na téma Technologie

2. WORKSHOP

První den každý prezentuje svou esej, jak si průběžně vede

Druhý den se věnujeme **strategickým rozhodnutím a strategickým projektům**, jak je nastavit, jak popsat milníky, přiřadit zdroje, a jak získat potřebné kompetence a vyřešit úzká místa

Přijde host – zákazník a bude sdílet své vnímání trendů do budoucna

3. WORKSHOP

První den probíhají obhajoby, kdy každý prezentuje svou výslednou esej před ostatními účastníky a dostává feedback, zda by výsledek jeho práce koupili nebo ne

Druhý den se věnujeme **Rozvoji zdrojů**, co to je, k čemu slouží, a jak ho využít pro svou praxi a otevíráme tak 3. ročník

Přijde host na téma Získání a rozvoj klíčových kompetencí

KOUČOVÁNÍ OBHAJOBA

Každý účastník prezentuje před účastníky výslednou esej a dostává feedback, zda výsledek jeho práce je v praxi využitelný či není a zda má Oxford hodnoty

3. ROČNÍK ROZVOJ ZDROJŮ



Zdroje jsou něco jako „zlatý nebo stříbrný důl“. České království vždy rostlo vojensky nebo geograficky, když se objevil nový důl na stříbro - Kutná Hora, Příbram a jiné. Král měl zdroje, které mohl těžit a investovat a mohl financovat expanzi.

I firmy mají zdroje k expanzi, nové trhy, nové produkty, nové postupy, ale ty se časem vyčerpají. Přesto potřebujeme nové zdroje pro DDG, dvouciferný růst. Proto hledáme při tvorbě strategie další nové příležitosti, zdroje, které se rozhodneme do hloubky propracovat a čerpat.

Každý manažerský program nabízí kapitoly

a každá se může stát novým zdrojem např. KAM nebo CRM systém nebo akvizice nové firmy nebo prodej řešení.

Možností je řada a je důležité: 1. správně si vybrat zdroj ve strategii, 2. do hloubky propracovat těžbu tohoto know-how, protože ani kvalitní dům nepostavíme za měsíc, tak ani např. CRM nezavedeme dříve jak za 3 roky tak, aby nám přinášelo konkurenční výhodu.

Následný třetí ročník Oxford koučování je přesně o výběru a těžbě nového zdroje expanze, abychom zvolili moudře, těžili efektivně a přineslo nám to trvalý DDG.

CÍLE 3. ROČNÍKU PROGRAMU

Vybrat si strategický zdroj, strategický projekt na něj připravený

Pomoci ho první rok zavádět pečlivě do praxe, krok po kroku a položit tak pevné základy úspěšnému čerpání zdroje

Přinést trvale udržitelný DDG – dvouciferný růst

Moderní nové zdroje z mezinárodních univerzit

3. ROČNÍK ROZVOJ ZDROJŮ



OBSAHOVÝ RÁMEC 3. ROČNÍKU

1. WORKSHOP

První den každý prezentuje svou esej, jak si průběžně vede

Druhý den se věnujeme tématu **Solution selling**, jeho významu pro řízení prodeje

Přijde host na téma Zákazník a tvorba komplexních řešení

2. WORKSHOP

První den každý prezentuje svou esej, jak si průběžně vede

Druhý den se věnujeme tématu **Problem solving**, jak problémy identifikovat, řešit, jak si z nich udělat zábavu

Přijde host - psycholog

3. WORKSHOP

První den probíhají obhajoby, kdy každý prezentuje svou výslednou esej před ostatními účastníky a dostává feedback, zda by výsledek jeho práce koupili nebo ne

Druhý den se věnujeme tématu **Design thinking**, co to je, k čemu slouží a jak ho využít pro svou praxi

Přijde CEO společnosti Palatinum předat certifikáty úspěšným absolventům

Slavnostní večeře

KOUČOVÁNÍ OBHAJOBA

Každý účastník prezentuje před účastníky výslednou esej a dostává feedback, zda výsledek jeho práce je v praxi využitelný či není a zda má Oxford hodnoty



PALATINUM S.R.O.