

A man in a dark suit and patterned tie is shown from the chest up, holding a glowing 3D bar chart with his right hand. The chart has five bars of increasing height, colored from left to right: blue, green, yellow, orange, and red. A large red arrow points upwards from the top of the bars. Behind the chart are eight stylized, colorful icons of people wearing hard hats, arranged in a row. The background is a blurred image of a building.

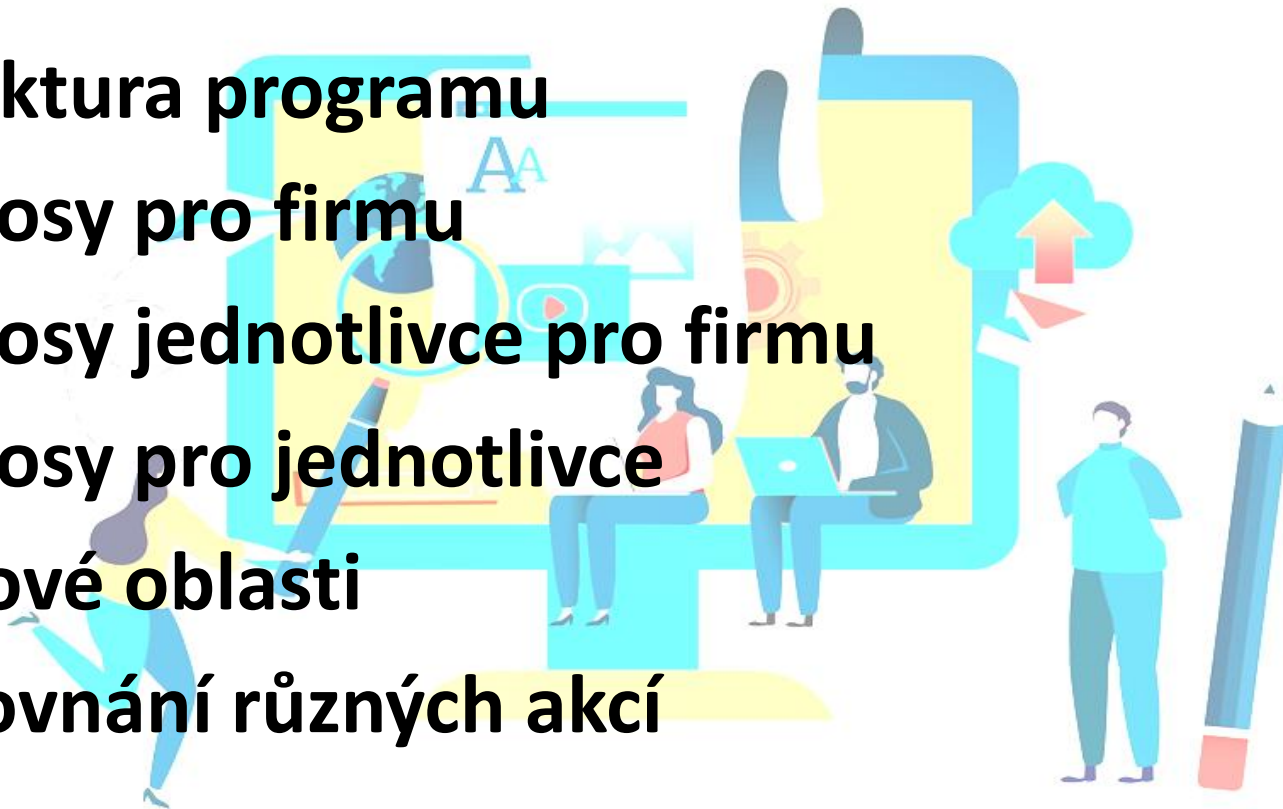
FIREMNÍ MENTORING

Principy a přínosy

© Michal Rýdl 2024

Obsah

- **Struktura programu**
- **Přínosy pro firmu**
- **Přínosy jednotlivce pro firmu**
- **Přínosy pro jednotlivce**
- **Klíčové oblasti**
- **Porovnání různých akcí**



Struktura programu

- Efektivní mentoring má 6-8 sezení. V průběhu se vyhodnocují jednotlivé kroky a porovnávají s cíly.
- 1. skupinové sezení
- 2. 1 to 1 individuální cíle
- 3. Po 3-4 sezeních skupina a vyhodnocení
- 4. 1to1 individuální cíle
- 5. Po 6-8 sezeních uzavření a vyhodnocení

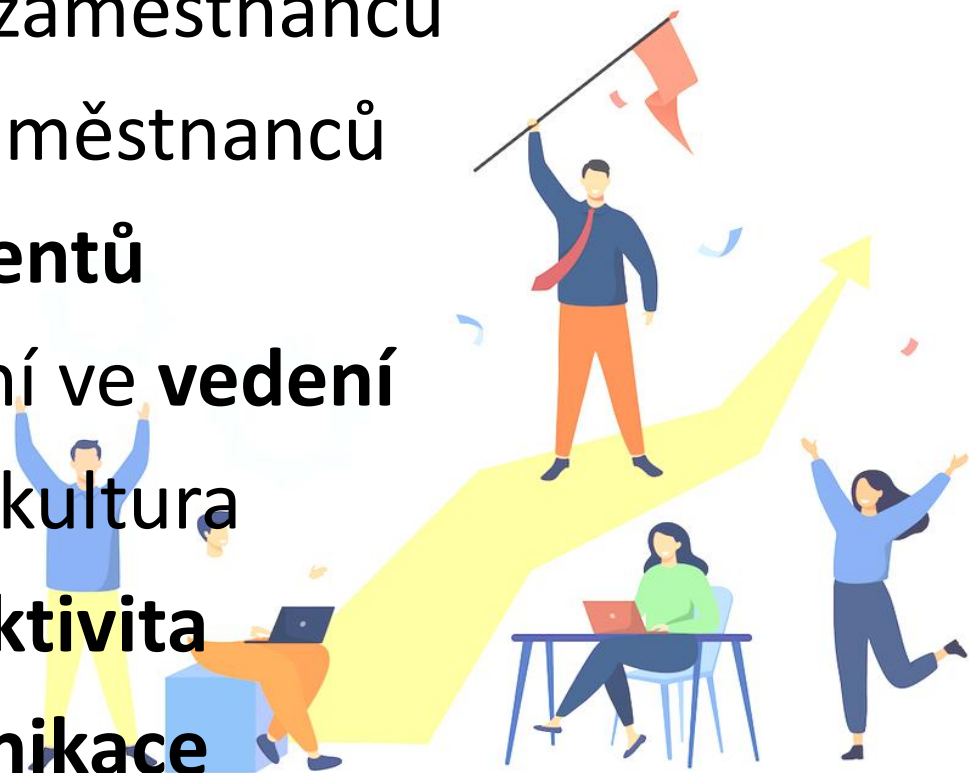
Přínosy pro firmu

1. Udržení zaměstnanců (59 %)
2. Povýšení a postup (35 %)
3. Spokojenost (35 %)
4. Morálka (29 %)
5. Produktivita a výkon (29 %).



Přínosy pro firmu

- **Angažovanost** zaměstnanců
- **Spokojenost** zaměstnanců
- Přitahování **talentů**
- Větší zastoupení ve **vedení**
- Více **inkluzivní** kultura
- Zvýšená **produktivita**
- Zlepšení **komunikace**



Přínosy jednotlivce pro firmu

- **Zářič**
 - Šíří jak v teamu tak napříč týmy své schopnosti
- **Pozitivní firemní kultura**
 - profiltruje celou organizaci a vytvoří týmy lidí, kteří se v práci cítí spokojeně a šťastně.
- **Rozmanitost ve vedení**
 - zvýšení genderové a etnické rozmanitosti ve vedoucích rolích.
- **Sdílení znalostí**
 - Přenos odborných znalosti mladším zaměstnancům.
- **Zapojení a udržení zaměstnanců**
 - pozitivní vliv na zapojen a udržení zaměstnanců-talentů
- **Nábor**
 - Atraktivní benefit pro lidi, zejména mileniány, kteří od společnosti očekávají mentoring a příležitosti rozvoje.



Přínos pro jednotlivce

- **Schopnost posuzovat věci jinak**
- **Ovlivňovat ostatní**
- **Přispívat k rozvoji všech**
- **Motivace**
- **Sebedůvěra**



4 klíčové oblasti a jejich ekonomické přínosy

- **Nižší míra fluktuace - ÚSPORA NÁKLADŮ**
 - Odpadají náklady na náborové kampaně, onboarding i odstupné při ukončení pracovního poměru
- **Přitahování a udržení talentů - ÚSPORA NÁKLADŮ**
 - 80% mileniánů považuje mentoring za klíčový pro rozvoj své kariéry. V roce 2025 budou ze 75% zaměstnanci mileniáni
- **Plánování nástupnictví - ZVÝŠENÍ VÝKONU**
 - Tisíce pracovníků narozených v letech 1946 až 1964 každý den dosáhnou důchodového věku.
- **Rovné příležitosti - ZVÝŠENÍ VÝKONU**
 - Diverzita na pracovišti a rovné příležitosti jsou dnes cool a důležitější než kdy jindy.



Klíčové oblasti

- Rozvoj zaměstnanců
- Leadership
- Interní komunikace
- Motivace
- Řešení konfliktů



Firemní večírek – Teambuilding - Mentoring

- Pokud porovnáme přínosy firemních akcí s firemním mentoringem, zásadní rozdíl je **dlouhodobá** strategie a **měřitelné** výsledky.
- **Firemní večírek** se nese v duchu „konzumuj za peníze zaměstnavatele“.
- **Teambuildingové** akce, pokud jsou připraveny profesionálně a vedeny zkušeným lektorem, mají svůj efekt v podobě identifikace vlastností jednotlivých zaměstnanců, jak se chovají mimo prostředí a v týmu.

Firemní večírek – Teambuilding - Mentoring

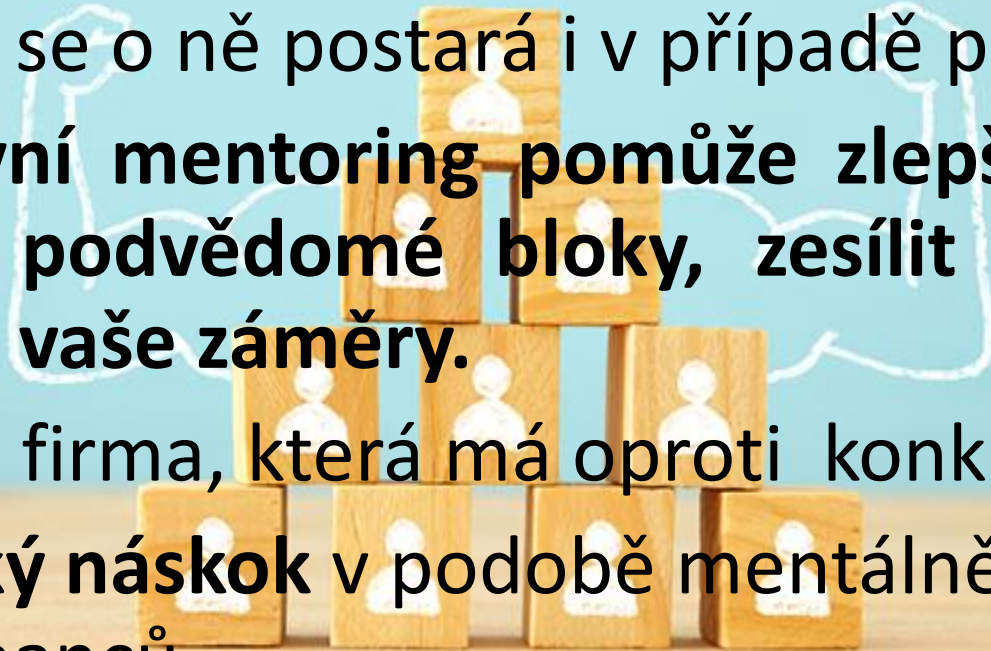
- Firemní mentoring může na teambuildingové akce navázat a pracovat **dlouhodobě** na kvalitách a potenciálu zaměstnanců.
- **Měřitelné výsledky, cíle** a strategie jsou hlavními faktory hovořící pro výhody tohoto programu.
- Po dvou měsíčním programu lze výsledky vyhodnotit a aplikovat v praxi.
- Dlouhodobá a konzistentní práce má vždy větší **hodnotu** než jednorázové akce.

Interní vs. Externí Mentoring

- **Interní mentor** a jeho působení může být efektivní v korporacích a velkých společnostech.
- Nevýhodou interního mentora je uzavřenost v jednom prostředí.
- Mentoring je postaven na osobním vztahu a ne každému vyhovuje každý. Možnost osobní averze a „okoukanost“ může být limitující.
- **Externí mentor** a jeho program je vhodný pro SME tam, kde je třeba nastartovat procesy.
- Externí mentor přinese **širší, vnější pohled**, multi oborové zkušenosti a poznatky z jiných prostředí.
- Aplikací poznatků mimo odvětví vede k hlubšímu poznání a pochopení vztahů a činností.

Proč začít

- **Výsledkem** práce firemního mentora je **stabilní firma**, které mohou zaměstnanci věřit, že se o ně postará i v případě problému.
- **Exkluzivní mentoring** pomůže zlepšit intuici, uvolnit podvědomé bloky, zesílit energii a projevit vaše záměry.
- **Zrodí se** firma, která má oproti konkurenci **obrovský náskok** v podobě mentálně silných zaměstnanců.

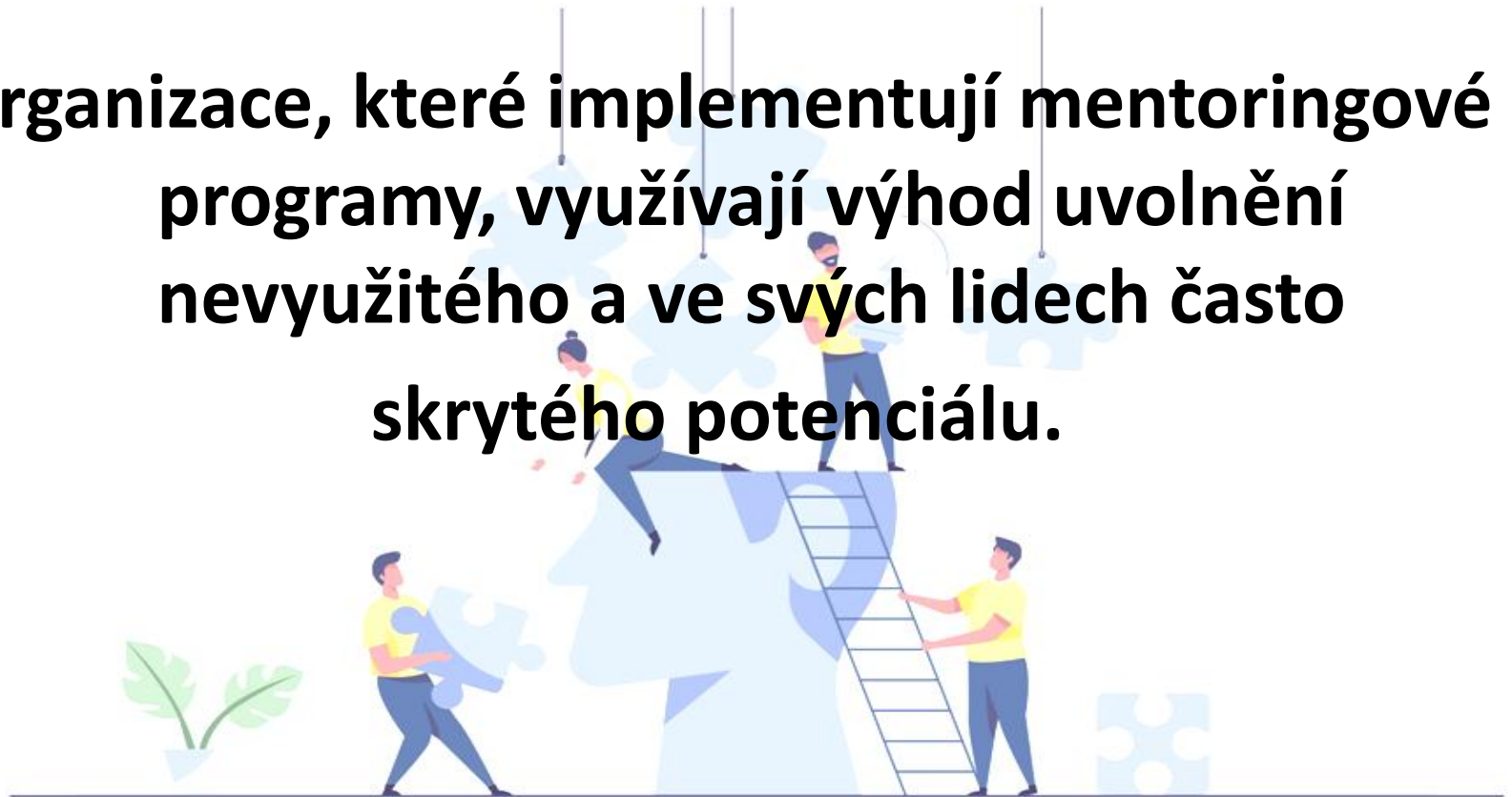


Case Study

- **Mentoring teamu v telesales**
 - Odstranění mentálních bloků
 - Uvědomění svých schopností
 - Orientace na potřeby zákazníka
- **Výstup**
 - Zvýšená efektivita prodeje za 30 dní
 - Nastavení pozitivního prostředí
 - Sdílení poznatků v týmu



Organizace, které implementují mentoringové programy, využívají výhod uvolnění nevyužitého a ve svých lidech často skrytého potenciálu.



Michal Rýdl

mentor & osobní poradce

- Absolvent PF UK Praha
- 10 let praxe na C pozicích
- 25 let praxe ve strategickém poradenství, rozvoji obchodu a podnikání
- Zkušenosti z mezinárodního obchodního prostředí
- Praxe v motivaci, efektivitě, výkonnosti a řídicích procesech

Firemní Mentoring ©2024

Michal Rýdl

michal.rydl@consultant.com

604 550 077

Mentoring OPEN 2024

Skupinové sezení s mentorem



**úvod do mentoringu
vize, strategie a poslání mentoringu
přínos a hodnoty pro jednotlivce i firmy
plán, definice cílů, vyhodnocení
zpětná vazba a praktická cvičení**

vše koncentrované do 3 hodin

Program pro skupiny do 10 ti účastníků

Registrace na vipkonzultace@yahoo.com

Kč 16.800,- (bez DPH)