



PYRAMIDA slavila... i s dortem

Pokud někdo slaví patnáctiny, hovoří se o něm jako o pubescentovi. Ale to, co platí pro lidi, neplatí pro firmy. Zejména pro ty české, které mohly začít vznikat či se rozvíjet teprve před zhruba osmnácti lety. Ne každá z nich uspěla, mnohé z nově vzniklých firem zanikly. Platí to i pro oblast vzdělávání, v níž po listopadu 1989 a začátkem 90. let začaly působit snad stovky malých firmiček, které nabízely různé semináře, kurzy, školení. Mnohé z nich jsou už dávno minulostí. Ty, které působí dodnes, představují nejen ty úspěšné, ale také pružné a dynamicky se rozvíjející podle vývoje trhu. Na rozdíl od lidského věku tak jejich stáří prozrazuje jejich zralost, zkušenost... a samozřejmě užitečnost.

Mezi takovéto firmy v oblasti vzdělávání patří Podnikatelský institut Pyramida, který letos desátého října slavil své 15. výročí. Časopis HR forum byl u toho. Po slavnostním zahájení, kterého se účastnily významné osobnosti, jako například senátor Miroslav Škaloud či představitelé Evropské unie umění a zástupci firem, byl čas na to, prohlédnout si barevné litografie Salvadora Dalího a obrazy Jurije Gorbáčova, jejichž vernisáž byla součástí oslav firemních narozenin. Ovšem je třeba prozradit, že tato výstava nebyla v prostorách firmy ojedinělá – Podnikatelský institut Pyramida již připravil a realizoval více než 90 výstav. Tyto aktivity ocenila i Evropská unie umění, která Podnikatelskému institutu Pyramida udělila Evropskou cenu za podporu umění a kultury. Při oslavách ji zástupkyní ředitel společnosti PhDr. Jitce Medzihorské předala zástupci EUU – prezident této unie prof. Miroslav Klivar a viceprezident Gérard Gratadour. Cena se nesporně dostala do správných rukou, vždyť právě Jitka Medzihorská je dramaturgyní a duší výstavních i dalších kulturních akcí, které institut pořádá, organizuje či podporuje. Nejen slavnostní úvodní chvíle, ale celá atmosféra večera byla příjemná. K dobré náladě přispěly i legendy rokenrolu a blues Crazy Band a Viktor Sodoma, stejně jako francouzské a české šansony, které zpíval Luděk Kanda. Celým večerem hosty provázela originální moderátorská dvojice Markéta Mayerová a Slávek Boura. A protože ke správné oslavě narozenin patří i dort pro oslavence, nesměl chybět ani zde a byl ve tvaru pyramidy. Ředitel společnosti Štefan Medzihorský se jako správný hostitel věnoval všem hos-

tům, a tak byl stále v jednom kole, dokonce i v tanečním. I přesto jsme našli chvíli na krátký rozhovor.

Mnohé vzdělávací firmy, které vznikly začátkem 90. let, již neexistují. Vaše společnost pře-trvala a je úspěšná. Jak by zněl váš recept na úspěch po patnácti letech činnosti Podnikatelského institutu Pyramida?

Při zrodu něčeho nového je nutné vždy překonávat počáteční potíže, často sbírat odvahu, neztrácet víru a pokračovat v cestě za stanoveným cílem. A také mít odvahu sáhnout k potřebným změnám vždy, když je to potřeba. To, že se nám podařilo uspět, je samozřejmě také díky našim obchodním partnerům, kolegům a přátelům, kteří když se přesvědčili o tom, že poskytujeme to, co oni potřebují, nám zůstali věrní.

Jaká byla vaše cesta od počátku až k dnešním aktivitám vaší společnosti?

Začínali jsme vzdělávacími aktivitami pro širokou veřejnost, byli jsme jedni z prvních, kdo školil a trénoval asertivitu. Postupně se rozsah aktivit měnil, měnilo se zaměření i klientela. Dnes jsme etablovaná česká firma, která nabízí široké spektrum firemního vzdělávání formou skupinových školení, tréninků i individuálních koučinků. Nabízíme také služby Assessment a Development centra, a zabýváme se i poradenskou činností a personálním auditem. Dále poskytujeme komplexní psychologickou diagnostiku. Vycházíme ze znalostí prostředí a konkrétních potřeb každé společnosti, s přihlédnutím k její aktuální situaci a dalším specifikům. (O jednotlivých etapách vývoje Podnikatelského institutu Pyramida hovoří-

me v samostatném článku na jiném místě tohoto vydání HR fora – pozn. red.)

Podporujete umění a dáváte prostor nejen proslulým malířům, ale i mladým, začínajícím výtvarníkům. Proč?

Naším mottem je, že vzdělání, kultura a umění mají společné kořeny i cíle, a to je všestranná kultivace člověka. Je nám vlastní přístup starořecké kalokagathie – jednoty rozvoje těla i ducha. Chceme, aby lidé, kteří přicházejí k nám do sídla Pyramidy, nejen zvýšili své schopnosti a kompetence akčním způsobem prostřednictvím tréninkového prožitku. Chceme, aby to probíhalo v prostředí, které má estetickou kvalitu. Posluchači říkají „že to u nás má atmosféru“ a to nás těší.

Vaše výstavy jsou tedy především pro účastníky vašich vzdělávacích akcí?

Nejen pro ně. Koncepce výstav sleduje dramaturgii postupného vystavování různých uměleckých směrů a seznamování našich posluchačů, ale i zájemců z řad veřejnosti s představiteli klasického i moderního umění. Pro veřejnost ale nepořádáme jen výstavy. Podporujeme například programy pro nezaměstnané – formou přednášek, seminářů a besed, které jim rozšiřují informovanost o možnostech jejich uplatnění, a poskytujeme prostor pro členy Asociace mediátorů. Naší filozofií je, že firma musí nejen komunikovat se svým okolím, s veřejností, ale musí s ní také žít, vnímat její zájmy, potřeby, a podle svých možností jí pak nabídnout něco navíc, nad rámec běžných požadavků, to co bude moci využít aktuálně, ale i perspektivně.



Kdy sáhnout ke změnám? **KDYŽ SI ŘEKNE TRH**

Konstatování z titulku je zřejmě pravdivé. Ale samo o sobě není úplně. Vždy k nim musí být vůle je uskutečnit a optimální načasování. Možná znáte výrok, že „Nikdo není tak úspěšný, aby nemohl být ještě úspěšnější.“ Cesta k úspěchu však vede přes změny.

Příkladem pro tato tvrzení může být i 15 let Podnikatelského institutu Pyramida (o oslavách tohoto jeho výročí píšeme na jiném místě v tomto vydání HR fora). O změnách, které doprovázejí rozvoj, vzestup a posilování pozice na trhu, jsme hovořili s ředitelem institutu PhDr. PhMr. Štefanem Medzihorským. Ten dosavadní existenci společnosti člení na pět vývojových etap. Na uskutečnění té další v současnosti institut pracuje.

Každou etapu samozřejmě charakterizují změny – někdy menší, jindy rozsáhlejší, razantnější. Protože Pyramida poskytuje vzdělávací služby v podnikatelské oblasti, její etapy vývoje zároveň odrážejí i to, jakými změnami procházejí firmy působící v České republice – ať již ryze české, či se zahraniční majetkovou účástí.

Jaké tedy byly etapy vývoje institutu na pozadí změn české podnikatelské a manažerské sféry?

První etapa byla počáteční a trvala zhruba od založení společnosti v roce 1992 do roku 1995. V této fázi byly preferovány kurzy a další vzdělávací akce pro veřejnost. Podle slov Štefana Medzihorského převažovaly tréninkové akce, zájem byl o komunikační dovednosti a asertivitu. V té době měl institut dva partnery, kteří také byli zároveň stálými pracovníky a několik externích spolupracovníků.

Druhá etapa byla ve znamení rozšiřování služeb pro firmy. Trvala zhruba od roku 1995 do roku 1999. V ní postupně výrazně převládaly vzdělávací akce pro podnikatelskou sféru a manažery, výcvik obchodních dovedností atd. Přejít z 1. etapy do druhé byl postupný, ale v určitý moment nastal zlom, kdy si spoluzakladatelé uvědomili potřebu změn. Ty byly poměrně razantnější – po personální stránce se počet spolumajitelů zúžil na dva, zároveň ale bylo potřeba přijmout i další zaměstnance a vytvořit samozřejmě zázemí externích lektorů a spolupracovníků. Změna orientace z veřejnosti na podnikatelskou sféru a nárůst poptávky po

různých vzdělávacích akcích vedl i ke změně sídla. Zatímco v 1. etapě bylo ideální umístění v centru města (snadná dostupnost městskou dopravou), ve druhé etapě již byly potřebné vlastní prostory s lepším zázemím. To firma našla v Praze 5 – Jinonicích, kde je dobrá dostupnost metrem, a výborná možnost parkování. Vlastní sídlo umožnilo po rekonstrukci vybudovat nejen učebny, ale také respirium a společenskou místnost spolu s velkou relaxační pyramidou.

Třetí etapa lze nazvat etapou rozvoje lidských zdrojů. Na vzrůstající zájem firem o kvalitní výběr lidí reagoval institut rozšířením činností o práci s lidskými zdroji. „Rozšířili jsme tým o psychodiagnostiku, grafologii, začali jsme klientům nabízet assesment a development centra,“ říká Štefan Medzihorský. Přitom psychodiagnostika se již netýká jen nově přijímaných pracovníků, ale stále častěji i současných zaměstnanců firem, pro jejich tvorbu kariérních plánů a plánů profesního a osobního rozvoje. Souvisí to se změnami ve firmách, kdy dochází ve zvýšené míře k fúzím či změnám majitelů a firmy potřebují nově organizovat práci a vybírat nejhodnější lidi pro nové pozice i z vlastních zdrojů. Právě tato etapa přináší do institutu nejrazantnější změny. Nejenže se posiluje personálně (4 zaměstnanci), ale mění se i vnitřní organizace – vznikají dvě sekce, první je vzdělávací a druhá se specializuje na psychodiagnostiku a assesment a development centra. Tato změna s sebou přináší i nové definování jednotlivých pozic, kompetencí a zodpovědnosti. Tato etapa byla na změny nejrazantnější, i když poměrně krátká – od roku 1999 do roku 2002.

Čtvrtou etapu charakterizuje rozšíření aktivit na oblast koučingu. A to jak individuálního, tak v malých skupinách. Personálně se pak institut posiluje o další dva kmenové pracovníky a kouče. Tato etapa trvala zhruba dva roky – do roku 2004.

Pátou etapu charakterizuje zvýšený zájem o personální audit. Právě

o něj se rozšiřuje dosavadní nabídka institutu. Ten začíná poskytovat personálně organizační cílené analýzy. Pro vedení klientských firem představuje tato služba příležitost určité sebereflexe. Zastavit se, rozhlédnout a zhodnotit dosavadní vývoj v personální oblasti. K tomu potřebují také odstup a objektivitu, kterou jim personální audit poskytuje. Vypracováním analýz dokumentace personálních procesů, organizačního chování, vnitřní firemní i vnější komunikace, firemní kultury atd. Pro samotný institut znamenalo toto rozšíření služeb výraznější změny v jeho organizaci. Především vzniká třetí sekce (sekce personálního auditu) a rovněž se personálně rozšiřuje. Má osm stálých zaměstnanců a 14 kmenových lektorů a další externí spolupracovníky

Na šestou vývojovou etapu se institut v současnosti chystá – v ní dominuje založení Vysoké školy aplikované psychologie. V současnosti se spolu se skupinou profesorů, docentů a dalších vysokoškolských učitelů připravuje na druhé kolo akreditace u Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Co ze stručného popisu jednotlivých etap a změn, které je doprovázejí, lze vyvodit obecnějšího? V prvé řadě je patrný vývoj firem v ČR a změny, jimiž tyto firmy procházejí. Pro zvyšování své konkurenceschopnosti a upevnění pozic na trhu věnují stále více pozornosti personálním záležitostem, kladou větší nároky na profesní i osobnostní znalosti a dovednosti a také se mění jejich přístup k investicím do vzdělávání svých zaměstnanců. Jednotlivé etapy institutu ukazují i změny, jimiž prochází český manažer, respektive požadavky, které majitelé firem na manažery mají. Stále více jsou na trhu vzdělávacích služeb vyhledávané sofistikovanější a specializovanější školící projekty. Vedle profesního rozvoje hledí firmy i na osobnostní rozvoj, zejména v oblastech zvládnání stresu, emocí a etiky v rámci interní a externí komunikace a tvorby podnikové kultury.

Zdeněk Kubín