



# CUKR A BIČ podzim 2013

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

Partner konference



Odborný partner



Pořádá





dramaturg a moderátor  
Ing. Dušan Jílek



účastníci konference v Brně



Robert Záruba



Aleš Michl



Jiří Grund ml. a Ing. Jiří Grund



prof. RNDr. Blanka Říhová, DrSc.



účastníci konference v Praze



Arnošt Nesňal



křest knihy "Jak komunikovat  
s různými typy lidí"



sdružení ZAJÍČEK NA KONĚ



Daniela Pedret, Edenred  
a PhDr. Jeroným Klimeš, Ph.D.



prezentace Ligy vozíčkářů

# Cukr a bič - Řečníci a vystoupení

## Výchova talentů v Čechách

**prof. RNDr. Blanka Říhová, DrSc.**

imunoložka, Mikrobiologický ústav AV ČR



Má na začátku profesní kariéry u mladých lidí převládnout cesta výchovy metodou „biče“ nebo „cukru“? Tendence ve vědě ulehčovat mladým práci je chyba, je potřeba dát jim **zodpovědnost a těžké úkoly. Neptejte se, jestli je zvládnou, nechte je to udělat a neusnadňujte jim cestu.**

Co je na práci s talentovanými mladými lidmi inspirující a co může být naopak obtížné? Přijdou a řeknou, že takhle je to špatně. **Nechte je udělat to líp!** Někdy se jim to povede, někdy ne, ale přináší to inspiraci. Obtížné? Obtížné je nechat je udělat pokus potřetí, když už poprvé vyjde. Je potřeba s nimi diskutovat.

Změnila se práce s mladými talentovanými lidmi během posledních 40 let? Určitě, jsou naprosto jiné podmínky, my jsme jezdili na sympózia za osobní peníze. Jsou víc sebevědomí, víc ambiciózní, postavení pracovníka akademie věd bylo ale dřív prestižnější než dnes. Obecně nároky na mladé lidi jsou vyšší, i když ne markantně než dřív.

V čem mají Češky a Češi výhodu a v čem nevýhodu na „trhu práce“ při soutěži s talentovanými lidmi z jiných koutů světa? Stále ještě máme nevýhodu v tom, že neumíme tak dobře prezentovat. To by se mělo učit povinně ve škole, stejně jako v Americe.

## Jak z týmu dostat výkon?

**Robert Záruba**, šéfkomentátor,

Redakce sportu České televize



Na příkladu čtyř trenérů naší hokejové reprezentace ukázal naprosto odlišné přístupy v pojetí cukru a biče, které však všechny přinášely mužstvu vítězství:



**Karel Gut** – v jeho pojetí trenérství byly střihy mezi cukrem a bičem velmi ostré. Striktní ostré vedení, ale pokud tahle motivace selhávala, přecházel na opak.

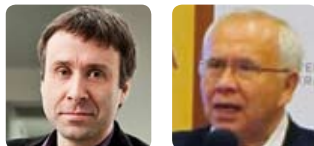
**Luděk Bukač** – autoritativní trenér s odstupem od hráčů a s velkou osobní zodpovědností. Dril před zápasem, tvrdá příprava, důkladná teoretická příprava.

**Ivan Hlinka** – absolutní volnost hráčů, důvěra v hráče a jejich schopnosti.

**Vladimír Růžička** – kombinuje všechny předchozí trenéry, s hráči má velké pojitko, mají jeho důvěru i v nepříznivých situacích.

## Když podniká rodina a přátelé

**Jiří Grund ml. a Ing. Jiří Grund**  
GRUND, a. s.



*„Příbuzní jsou jak horská krajina, nejkrásnější jsou z dálky.“ Platí staré přísloví?*

Sounáležitost a sdílení hodnot je v rodinné firmě neopakovatelné. S lidmi, kteří jsou mimo rodinu, se dosahuje velmi komplikovaně. Ovšem limitem firmy jsou schopnosti jednotlivých rodinných příslušníků.

Jediné, co má smysl, je pokoušet se o nemožné. Je možné dosáhnout svého cíle, pokud tomu věříte a je jedno, co děláte, jaký produkt máte.

A když se podaří dosáhnout toho, že tomu věří i zaměstnanci, že tomu věří všichni, že můžeme společně změnit svět i v tom málu, co děláme, tak je to velká radost. Nebojte zaměstnávat své příbuzné a přátele.

**Společnost GRUND byla 4. 12. 2013 vyhlášena FIRMOU ROKU 2013.**

## Jak dostat z týmu výkon?

**Arnošt Nesňal**  
generální manažer  
baseballového klubu  
Draci Brno



Draci mě naučili, že musím tvrdě makat. Pro toho, kdo tvrdě maká a chce být nejlepší, nic není nemožné!

Pro motivaci je nejdůležitější vztah. Jako kouč jsem se musel naučit hospodařit s „emočním tankem“.

Jsme narkomani úspěchu, je zábava vyhrávat!

Náš největší úspěch: Za dvacet let jsme zvládli vybudovat fungující perpetuum mobile, funkční komunitu, která se baseballlem bude valit ještě dlouho a bude vyhrávat tituly.

## Cukr a bič v rukou státu

**Aleš Michl**, ekonom a analytik,

Raiffeisenbank, poradce NERV



	<b>HDP</b>	=	<b>C</b>	+	<b>I</b>	+	<b>G</b>	+	<b>(E-I)</b>
	Hrubý domácí produkt	=	Útraty lidí	+	Investice	+	Vládní nákupy	+	Export-Import
<b>2012</b>	3 785 miliard	=	1 866 miliard	+	891 miliard	+	805 miliard	+	(2 911 - 2 688) miliard
<b>2Q 2013</b>	-1,3% Meziroční změna	=	0,0%	-	3,3%	+	0,4%	+	1,6%

### Jak se řeší předlužení státu:

1. Velký růst ekonomiky a rozpočtové přebytky
2. Prodej majetku
3. Škrty v rozpočtu (důchody například na polovinu)
4. Mezinárodní pomoc
5. Odmítnutí dluhu
6. Vytisknutí peněz, inflace
7. Zdanění všeho, co ještě jde

## Psychologie trestání a odměňování

### PhDr. Jeroným Klimeš, Ph.D.



Americký neurovědec Paul MacLean představil mozek jako trojvrstvou strukturu, kde každá vrstva odpovídá určité evoluční minulosti. Plazí mozek odpovídá druhohorám, starší savčí mozek třetihorám a nejmladší neosavčí pak čtvrtohorám. Tomu odpovídá i různé prožívání trestů a odměn.

Tedy fyzická bolest či strach na úrovni plazího mozku odpovídá v zaměstnání platu. Za peníze si sice můžeme koupit tělo zaměstnance, dokonce i ženy, ale ne jejich duši či srdce.

Jeho srdce a **oddanost zaměstnance získáváme, když používáme odměny odpovídající starší savčí vrstvě našeho mozku.** Tam jde především o citovou náklonnost, přijetí či odmítnutí. Na této úrovni je třeba využít především intermimentního podmiňování, kdy manažer odměňuje jen občasný správný výkon a vytváří pocit rodinné či kolektivní sounáležitosti.

Na úrovni neosavčího mozku odměňujeme či trestáme zaměstnance, když pracujeme s jeho egem, hrdostí, profesním sebevědomím a postoji. Ty ovlivňujeme kognitivní disonancí a tím, že dáváme zaměstnanci také úkoly, které plně vyčerpají jeho schopnosti.

## Ocelová pěst v sametové rukavičce

**Radomil Bábek**, generální ředitel

Everesta, s.r.o.



Když vyslovíte slova „cukr a bič“, každému vytanou na mysli pojmy odměna a trest. Je třeba odměňovat? Je třeba trestat? A pokud ano, jak to pomáhá motivovat lidi, jak to podporuje pracovní aktivitu a výkon?

Abych se na téma motivace, aktivita a výkon mohl podívat očima vrcholových manažerů a majitelů firem, vybral jsem rčení jiné, a to „**ocelová pěst v sametové rukavičce**“.

Jaká je role majitelů a manažerů ve vztahu k motivaci, aktivitě a výkonu, a jak a čím mohou ovlivňovat tak složité oblasti lidského chování, jako jsou loajalita a angažovanost? Faktorů a nástrojů bychom jistě našli mnoho. Za zcela zásadní však považuji postoje a chování těch, kteří organizace řídí. **Způsob jednání vrcholových manažerů a majitelů firem má, podle mého, rozhodující vliv na to, zda jsou jejich lidé motivovaní, aktivní a jaký podávají výkon.** A především, chceme-li mít angažované a loajální lidi, musíme začít u sebe.

**Ocelová pěst v sametové rukavičce je takovým zjednodušeným vzorcem žádoucího chování vrcholových manažerů a majitelů firem.**



# Malý sociologický průzkum: Cukr a bič – odměna a trest

## Vyhodnocení Praha, Ostrava, Brno

Dotazníkem zkoumáme postoje dotazované skupiny k odměně a trestu.

Cílovou skupinou jsou vrcholoví manažeři a majitelé, obecně ti, jež ve firmách rozhodují (Decision Makers).

Srovnávací skupinou byli řadoví zaměstnanci.

### Statistika (pořadí podle měst)

Průzkumu se zúčastnilo celkem 74, 47 a 40 respondentů.

celkem

151

Dotazník se skládá z tří oddílů po pěti výrocích:

Oddíl A získal celkem 462, 286, 286 bodů	1034
Oddíl B získal celkem 510, 310, 308 bodů	1128
Oddíl C získal celkem 279, 180, 189 bodů	648

Každý výrok mohl být ohodnocen celkem 0 – 453 body. Z toho lze vyvozovat, jak vysoko byl výrok respondenty hodnocen nebo lze vypočítávat průměr udělených bodů pro výrok na jednoho respondenta.

V oddíle A jsou výroky 1., 3. a 5. hodnoceny téměř shodně a výrok 2. získal jen o asi 20% bodů navíc. To je celkem překvapivý výsledek, protože to znamená, že respondenti (cílová skupina) hodnotili podobně vysoko výroky, které trest odmítají (1. a 3.) i výroky, které trest podporují (2. a 5.).

Podrobnosti najdete na [www.venzkrabice.cz](http://www.venzkrabice.cz) nebo na [www.radomilbabek.cz](http://www.radomilbabek.cz).

Křest knihy

## Jak komunikovat s různými typy lidí

Autoři: Radomil Bábek, Iva Sehnalová, Jiří Bábek a kolektiv Everesta

Vydalo nakladatelství Inboox CZ, Praha 2013

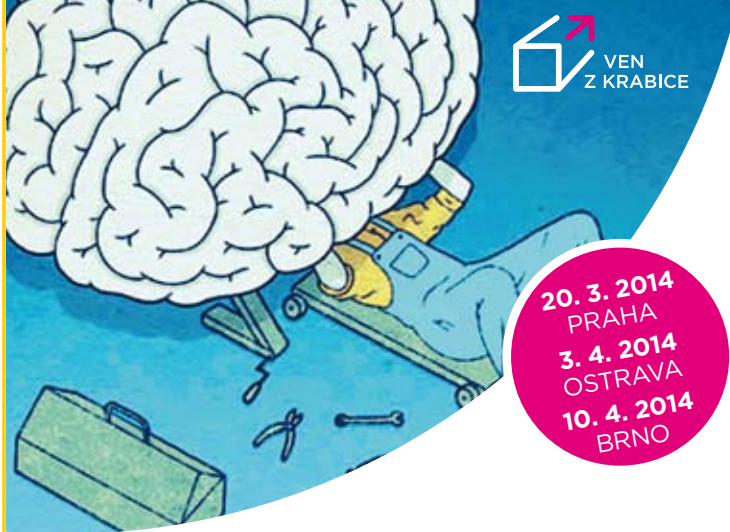
Kmotry knihy se na konferenci Ven z krabice stali šéfkomentátor ČT pan **Robert Záruba** a pánové **Jiří Grund ml.** a **Ing. Jiří Grund** ze společnosti GRUND, a. s. Knihu doporučily **Hospodářské noviny** v příloze vydání ze 11. 11. 2013.



Tato publikace s praktickým kapesním formátem (A6) je první z řady komunikačních příruček pro každého. Kromě charakteristiky komunikačních typů se věnuje např. správnému kladení otázek, naslouchání a dalším tématům, která patří k základům komunikace. Záměrem není dát návod, jak s lidmi manipulovat, ale naopak pochopit zákonitosti komunikace a porozumět druhému.

Jednoduchá a srozumitelná příručka pobaví, ale především přináší netradiční poznatky a postřehy z oblasti komunikace. V jejím závěru si můžete prostřednictvím rychlého **testu** určit vlastní komunikační typ.

**K zakoupení na [info@inboox.cz](mailto:info@inboox.cz).**



VEN  
Z KRABICE

20. 3. 2014  
PRAHA  
3. 4. 2014  
OSTRAVA  
10. 4. 2014  
BRNO

# NÁVRAT K SELSKÉMU ROZUMU

Konference Ven z krabice 5

HLEDEJTE S NÁMI SELSKÝ ROZUM:

- v přístupu k současnému podnikání
- v péči o své tělo i mysl
- v práci a podnikání našich předků
- v postoji k životu a ve vztazích s druhými
- při správě obce a regionu

Motto: Jiné pohledy na byznys a lidi v něm

Odborný partner konference:

EYRIE   
Centrum moderního podnikání

Přijměte pozvání  
na příští konferenci  
z řady Ven z krabice

„Návrat  
k selskému  
rozumu“

PRAHA 20. 3. 2014

OSTRAVA 3. 4. 2014

BRNO 10. 4. 2014

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



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