



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Networking praktického managementu pro oblast terciárního vzdělávání reg. č.:
CZ.1.07/2.4.00/17.0060

ZPRÁVA Z EXKURZE (v rámci tuzemských stáží)

Jména účastníků:

Mgr. Markéta Šupplerová; Olga Palové, Zuzana Komárková, Mgr. Jakub Korda, Ph.D., Bc. Jana Procházková, Josef Kuba

Termín exkurze:

9. 5. 2012; 9.00 – 12.00 hod.

Instituce/firma, kde stáž byla realizovaná:

GRAPO, s.r.o., reklamní společnost

www.grapo.cz

Popis průběhu exkurze:

Dne 9. 5. 2012 se skupina pracovníků z FF UP zúčastnila exkurze v reklamní společnosti Grapo, s.r.o. Exkurze sledovala seznámení s předmětem činnosti, ale také se systémem řízení organizace, organizační strukturou, informačním systémem apod. V závěru exkurze si účastníci prohlédli provoz celé firmy, umístění jednotlivých pracovišť a seznámili se s vedoucími jednotlivých oddělení.

Firma Grapo, s.r.o. je produkční reklamní společností, která realizuje zakázky pro jednotlivce i nadnárodní společnosti. Hlavním odborným zaměřením firmy je velkoplošný UV digitální tisk, reklamní produkce POP a POS materiálů, světelná reklama a signmarking. Specializuje se také na návrhy, výrobu a realizaci výstavních expozic a modelů, informační exteriérové a interiérové systémy, výrobu 3D modelů, digitální reprodukce uměleckých grafik a obrazů a výrobu prostorových obrazů – dioramat.

Přínos a převod know-how (v bodech):

- Firma Grapo s.r.o. byla založena v roce 1992 jako rodinná firma, nyní zaměstnává téměř 70 pracovníků. Její organizační struktura je funkcionální, vrcholové vedení představují jednatelé a výkonný ředitel, střední management tvoří ředitel obchodního oddělení, vedoucí ekonomického oddělení a vedoucí jednotlivých výrobních oddělení.
- Komunikace a řízení probíhá formou pravidelných týdenních porad (na nižší úrovni) a měsíčních porad (výkonný ředitel a vedoucí pracovišť), porady se zaměřují zejména na plnění úkolů a fakturačních ukazatelů.
- Základním nástrojem řízení firmy je informační systém Karát, který spojuje výrobu zakázky od počátku do konce a eviduje veškeré úkony. Po získání zakázky zadává obchodník údaje o zakázce a zahajuje tak její zpracování. Zakázka postupně prochází výrobou dle potřeby, každý vedoucí oddělení po skončení své části práce zadává množství spotřebovaného materiálu, využitých lidských zdrojů atd. Systém tak zajišťuje vzájemnou komunikaci pracovišť, přehled o stavu zakázky a zejména přehled o finančních tocích. Vedle toho slouží také např. pro evidenci využití lidských zdrojů či další administrativní úkony. Systém umožňuje zasílání zpráv upozorňujících na neplnění některého z úkolů nebo na nestandardní postupy, položky, čísla.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Networking praktického managementu pro oblast terciárního vzdělávání reg. č.:
CZ.1.07/2.4.00/17.0060

Operativní komunikace je ve firmě zajištěna také prostřednictvím Skypu, který povinně všichni využívají.

- Kritéria hodnocení pracovního výkonu jsou jasně stanovená, vychází z fakturačních údajů. Hodnocení je tzv. kumulativní, kdy každý měsíc je nutné vyfakturovat danou částku. Pokud je položka nižší, kumuluje se tento dluh do dalších měsíců, dokud není „splacen“. Pokud je položka vyšší, rozhoduje vedoucí pracoviště o rozdělení jednotlivým pracovníkům formou prémie.
- Motivační systém je založen převážně na finanční motivaci. Firma zajišťuje stravování, jiné zaměstnanecké výhody nepreferuje. V případě, že je to v zájmu firmy, umožňuje také úhradu úspěšně absolvovaného vzdělávání apod.
- Firma spolupracuje s odbornými středními školami, umožňuje exkurze či brigády v provozu.
- Důraz je kladen na týmovou práci a loajalitu k firmě. Vedení firmy se, po uplynutí zkušební doby 3 měsíců, s novým pracovníkem individuálně seznamuje, v podstatě všichni pracovníci se znají. Pro podporu týmového ducha pořádá firma teambuildingové akce a další firemní aktivity.
- Výběr a přijetí nového pracovníka je zcela v kompetenci vedoucího daného pracoviště, který si nového člověka musí obhájit, zajistit inzerci i realizovat samotný personální výběr.
- Požadavky na kompetence jednotlivých vedoucích pracovníků jsou velmi vysoké. Očekává se důkladná znalost svého oboru, vedle toho má manažer odpovědnost za svůj tým, který průběžně sleduje a kontroluje. Vyplňuje vše potřebné do informačního systému, sleduje práci spolupracujících oddělení a komunikuje s nimi. Plánování je maximálně střednědobé, spíše operativní, vše se odvíjí od množství reálně získaných zakázek. Samozřejmostí pro všechny manažery je všeobecná znalost předmětu činnosti firmy, bez ohledu na vlastní část práce, jako nezbytný předpoklad týmové spolupráce.

Kontaktní údaje na supervizora a firmu:

Barbora Králíková, jednatelka; bkralikova@grapo.cz

Libor Malý, výkonný ředitel; lmaly@grapo.cz

