Bogdan Pevec je od maja 2019 finančni in operativni direktor družbe HS Plus. V svoji karieri je najbolj ponosen na vzpostavitev delovnih procesov in razvoj logističnega sistema v družbi HS Plus, nagrajeno green-field SAP postavitev za ETO tip proizvodnje v Litostroj Turčija in uspešno zaključeno prestrukturiranje Skupine Marles. Poudarja, da so ključni dejavniki uspeha podjetja hitrost, agilnost in učenje preko sodelovanja, pri vodenju pa so najpomembnejši elementi zaupanje, empatija, poslušanje ter doslednost - tako v besedah kot dejanjih.

Odgovornost do preobrazbe in razvoja

V mentorskem programu bo mentorirancem ponudil miks akademskih orodij, praktičnih izkušenj in temeljnih filozofskih vprašanj delovanja človeka kot socialnega bitja. Namen je udeležencem dati uvid v to, kaj prestrukturiranje pomeni, kako široko področje zajema in kaj je jedro vsega (človek in medčloveški odnosi).

1. srečanje: Oris področja preobrazbe podjetij in vloge vodij pri preobrazbi podjetij

- Začrtanje ločnice med prestrukturiranjem podjetja in razvojno preobrazbo. Prvo je usmerjeno v sistematični in celostni poseg v postroj podjetja in organizacijske kulture, druga oblika pa je bolj inkrementalne narave, kjer se intervencije izvajajo manj invazivno in na manjšem območju.
- Stanfordski model Strategy Execution Framwork: z njim bo pojasnil, kje se preobrazba in razvoj podjetja pravzaprav dogajata, zakaj sta potrebna in tako težavna ter zakaj so ameriška podjetja že vrsto let bolj agilna od evropskih (v večini primerov).
- Kaj je vodenje, s čim se vodenje ukvarja in kaj je uspeh.
- 'Problem solving model' v povezavi s hierarhijo vrednot posameznika, kompleksnost izvajanja prestrukturiranja družb in zakaj je to razumevanje ključno, če želimo prestrukturiranje dobro izpeljati.

2. srečanje: Osnove vodenja

- Vprašanje zavisti in zavedanja vodje, da obstajajo t.i. meta-kontrastna razmerja, ki jih je nujno treba razumeti.
- Različna podjetja imajo različno kulturo in različen nivo zavisti.
- Razumevanje, kako kot vodje zdraviti zavist in kaj so fundamentalni temelji, na katere morate paziti, ko se lotevate prestrukturiranja, ter komunikacija iz različnih ego stanj.

- Znanje, veščine, zmožnosti: problematika samopodobe in načini vključevanja senior-managerjev v program prestrukturiranja.

3. srečanje: Osnovne faze prestrukturiranja

- Diagnoza stanja podjetja vs. stanje na trgu.
- Onboarding ključnega osebja.
- Razdelitev nalog in obvladovanje sprememb + načini vzdrževanja momenta celotnega procesa.
- Vidne spremembe vs. nevidne spremembe // Formalni vs. neformalni informacijski tokovi in komunikacija.
- Kontrola vs. Zaupanje.

4. srečanje: Ključni elementi razvojne preobrazbe

- Kaj je gonilo razvoja? Kako ga sprožiti?
- Kaj je vloga vodij v hitrorastočih podjetjih, ki gredo čez proces konstantne preobrazbe?
- Kakšne težave se pojavljajo?
- Na kaj se opreti, ko podjetje nima tradicije, identiteta pa se z razvojem konstantno spreminja?

5. srečanje: Praktični primeri

- Povzetek ključnih ugotovitev,
- predstavitev nekaj primerov iz prakse,
- širša razprava.