



RICHARDS GROUP

Osamelé hľadanie kľudu a slobody v reklame

Stan Richards, reklamná agentúra

POKŤUDNÉ KRÁĽOVSTVO

Založil si živnosť, lebo nechcel riadiť firmu starým spôsobom.

Chcel vytvoriť pokľudné kráľovstvo, kde by sa obchodníci nehádali s kreatívnymi ľuďmi.

Začalo platiť pravidlo, že miesto na sedenie bude náhodné, takže obchodník môže sedieť vedľa kreatívca. Obchodník a kreatívec jedného zákazníka museli sedieť od seba.

Predpokladal, že zdieľanie priestoru povedie k vzájomnej úcte.

Zasadacím poriadkom nútil ľudí, aby sa pohybovali po budove a viac sa premiešavali, stretávali a hovorili spolu. Potulovanie po firme prinášalo dobré výsledky.

Stan napísal knihu Pokľudné kráľovstvo.

PROSTREDIE

V budove vzniklo 4 poschodové átrium. Vo výťahu sa nekonajú ad hoc konferencie. Schodisko predstavuje otvorené hranice. Otvorené pracovisko pôsobí ako efektívny sebakontrolný činiteľ.

V kanceláriách, kde sú kopírky sú vzdušné, majú veľké okná, ktorými prúdi plno svetla a je z nich krásny výhľad. Mohla by to byť kancelária GR.

Chcú tak dať najavo, že ku každému zamestnancovi sa správajú s úctou a nerozlišujú postavenie vo firme. Výsledok je, že ľudia podávajú lepší výkon.

Vytvoril pre ľudí príjemné pracovné prostredie a doprial im slobodný pohyb. Odstránil dvere a múry.

Najprv odstránil fyzické bariéry a potom začal odstraňovať duševné bariéry.

ODSTRAŇOVANIE DUŠEVNÝCH BARIÉR

Nútil ľudí, aby sa stretávali, striedavo ich rozdeľoval a spájal. Zavádzal slobodu aj v iných oblastiach.

Majú prísnu pracovnú dobu - príchod 8:30. Zamestnanci to berú s humorom. Odchod si nemusia značiť.

Základným pravidlom je pracovitosť. Nechcel, aby ľudia pracovali veľa.

PRÁCA

O manažmente nefilozofuje. Dospel k slobode vďaka viere ku kolegom a tomu, že má rád svoju prácu.

Iní manažéri sú ovplyvňovaní detstvom, výchovou, teoretikmi manažmentu a znechutením z predchádzajúcej práce.

U Richarda sa všetko točí okolo práce. Naprostá zodpovednosť a dochvilnosť sú pragmatické základy práce.

Veril, že slobodní ľudia majú obrovský potenciál a nie je treba ich riadiť a kontrolovať.

Otvorene komunikuje na schodisku, zvoláva typické 5 minútové bleskovky.

Richards ponúka ľuďom väčšiu slobodu a nezávislosť, ako majú kolegovia v iných firmách, uspokojenie potreby vlastného vedenia a tiež úcty a rastu, čo vedie k vyššiemu výkonu a prináša spokojnosť zamestnancom.

FLUKTUÁCIA

Fluktuácia za rok je 7%, hoci v branži je 30%.

Prejavuje sa tu bumerang, že zamestnanec odíde a zase sa vráti. Kľúčové je rešpektovanie rozhodnutia každého zamestnanca o tom, ako naloží s vlastným životom.

Slobodné firmy majú nízku fluktuáciu.

LOJALITA

Nemá rád hierarchiu, a výhody manažmentu. Najstarší zamestnanci sedia pri okne, týka sa to aj výhod pri parkovaní.

Miestnosti sú pomenované po zamestnancoch. Je to ocenenie lojality. Stan nemá samostatnú kanceláriu. Jedná s ľuďmi dôstojne, váži si ich a cení si lojalitu.

Lojalita zamestnancov hrá obrovskú rolu, lebo znamená stabilnejšie medziľudské vzťahy, znalosti chodu firmy a vysokú odbornosť.

PLATY

Platy majú skôr stredné v odvetví. Kompenzujú ich štedrými bonusmi a penzijnými plánmi.

Je zakázané baviť sa o svojom plate. O plate rozhodujú ľudia sami za seba, nie v porovnaní s inými.

Duševný plat, ktorý súvisí s prácou v slobodnej firme, dôležitejší ako iné formy finančnej kompenzácie.

HODNOTY

V slobodných firmách ľudia nachádzajú skutočné hodnoty v tom, ako sa s nimi zaobchádza, v možnostiach vlastného rastu a sebariadení.

Takéto hodnoty nemôže vykompenzovať vyšší plat a pozícia.

THE
RICHARDS
GROUP

