

PROSPERITA®

Prosperita? Především! Nic jiného neřeším.

**Poznamenejte si důležité termíny
České společnosti pro jakost v roce 2023**

■ Dny kvality 2023: 6.–7. 11. 2023



Konference určená příznivcům moderních přístupů v kvalitě a zlepšování.

■ Staňte se Ambasadory kvality ČR



Ocenění pro organizace, které kvalitou žijí. Uzávěrka přihlášek je do konce září.

Pro bližší informace sledujte naše webové stránky
www.csq.cz

INZERCE

Žiji s týmy jejich příběhy a hledám ta nejlepší řešení

Ing. Simonu Myslikovjanovou, Ph.D., MBA, MBE, CEO firmy SiMyCo s.r.o. už z našich stránek znáte. Je to osobnost, která pomohla k úspěchu mnoha firmám nebo organizacím. Žena několika profesí, které se vzájemně prolínají, doplňují a jejich se korporáty, firmy z business sféry, zdravotnická zařízení - malé i velké nemocnice, hotely, školy, ale i podniky rodinné a výrobní, posouvají výš a k úspěchu. Klíčem je perfektní organizace práce, spousta znalostí, učení se novému, vytrvalost, vášeň měnit horší ve výtečné. Před pár týdny za svůj přístup a výsledky obdržela cenu v Profi HR Awards 2023:

Získala jste další ocenění za vaši práci. Oč pšněně jde?

Ano, a velmi mě tato cena potěšila. Jde o Profi HR Awards 2023 v kategorii Talent Manager, za specializaci na Interim & Talent Management. V této specializaci jsem již stovkám firem různých oborů pomohla dostat se z potíží.

Moje práce je o naslouchání, vnímání, respektu a také trpělivosti. Navenek lze učinit řadu změn, které signalizují posuny firemní kultury. Přeměna lidí, jejich každodenní žádoucí vystupování, jednání, prezentace profesionálního přístupu, uznávání hodnot je časově velmi náročná.

Jste žena několika rolí, například se na určitý čas ujímáte vedení firem, abyste je připravila na ekonomický vzestup. Ale jak se říká, vše je o lidech...

Ano, je tomu tak. A to mě na mé práci moc baví. Je kreativní a barevná. Řídím jak svou vlastní firmu SiMyCo, tak působím velmi aktivně ještě v dalších profesích: na jedné straně jako Exter-



Ing. Simona Myslikovjanová, Ph.D., MBA, MBE, CEO firmy SiMyCo s.r.o.

nal Executive Director of Human Resources, jindy jako External Interim Director nebo jako Learning, Talent, Communication, Process & Development Specialist.

Ve většině případů se po dohodě s vedením stávám Executive Interim Director či Executive Director of Human Resources. Většinou je to v kombinaci. Může jít o projekty vyžadující speciální znalosti a zkušenosti, které nemají manažeri daného subjektu, nebo nastává situace, kdy je potřeba ukázat správnou a efektivní cestu řízení společnosti. A jednu takovou jsem naznačila zhruba před rokem z pozice výkonné ředitelky HR a gastro provozů, kdy šlo o nastavení hospodaření na gastro úseku, včetně ubytování, které vykazaly za čtyři měsíce hlavní sezóny téměř tři milióny čistého zisku. A to díky zavedení správného profitabilního hospodaření.

Nyní již působím v jiné firmě jako výkonná ředitelka HR/Interim. A také jako Supervisor, Communication & Process Specialist pro jednu krajskou nemocnici.

Jak tedy z průměrného či podprůměrného týmu vykřesat ten skvělý, plný odvahy, nápadů a loajality?

Já si dovolím nesoudit, zda je tým průměrný či podprůměrný. S každým pracuji naplno, a pokud se nám objeví nějaký „kostlivci ve skříní“, hledáme to nejlepší řešení. Jestliže chceme totiž při budování firemní kultury skutečně uspět, je zcela zásadní věnovat se interakci vytváření síti, komunikaci, chování ve skupině a zabývat se typologií osobností, dotýkat se otázek vedení, moci, politiky a nezapomínat na konflikty, stejně jako naslouchat potřebám lidí uvnitř firmy. Žiji s týmy a jedinci jejich příběhy. Změny firemní kultury můžeme dosáhnout jedině výchovou a vzděláváním všech pracovníků podle předem stanoveného programu, a především vysvětlením smyslu, z jakého důvodu se do tohoto programu pouštíme, a účinným odměňováním žádoucích projevů a pracovních postojů.

pokračování na straně 4

Nejvíce dluhopisů vydávají firmy z finančního sektoru

Vysoká inflace a negativní výnosy z akcií i dalších investičních nástrojů vedly v posledním roce ke zvýšenému zájmu o investice do dluhopisů. Podle statistik srovnávané na portále Dluhopisomat.cz, který srovnává všechny dluhopisy vydané v České republice, jsou na trhu s dluhopisy nejaktivnější společnosti z finančního sektoru a nemovitostí.

Dluhopisový trh odráží specifika jednotlivých sektorů a odvětví ekonomiky. Z celkového počtu 1816 dluhopisových emisí, registrovaných k 18. květnu 2023, jich nejvíce vydaly firmy činné v pojišťovnictví a finančním sektoru (234), v oblasti nemovitostí (174) a ve stavebnictví (123). Nejméně jich naopak vydaly firmy věnující se zdravotní a sociální péči (4), těžbě a dobývání surovin (2) nebo vzdělávání (1). A proč tomu tak je? „Dluhopisy vydávané finančními

institucemi patří k nejvýznamnějším na trhu. Finanční sektor se těší stabilnímu zájmu investorů, protože banky obecně disponují silnými finančními pozicemi a vydávají dluhopisy s nízkým rizikem nesplacení. Pokud se na situaci podíváme čistě pragmaticky, vysvětlení lze hledat i v tom, že finanční instituce si potenciál dluhopisů uvědomují už jen díky svému zaměření, když s nimi přicházejí pravidelně do kontaktu,“ vysvětlil Vladimír Pikora, hlavní ekonom investiční skupiny CFG.

„Dluhopisy fungují dobře na projekty. Krásným příkladem je dům. Zatímco se staví, tak se splácí kupón dluhopisu. Když je dostavěno, dům se prodá a z něj se splatí jistina dluhopisu. Takové projekty ve zdravotnictví či vzdělávání nejsou,“ pokračoval Vladimír Pikora.

Právě nyní je ideální příležitost do dluhopisů investovat. Světová ekonomika se zotavuje z důsledků nedávné pandemie, což povzbuzuje investory k větší důvěře a lepší finanční situaci

fírem snižuje rizika nesplacení emise. Podle statistik portálu Dluhopisomat umožňuje polovina (916 z 1816) dluhopisových emisí jejich předčasné splacení. „Možnost předčasného splacení musí být však uvedena v emisních podmínkách,“ vysvětlil Vladimír Pikora.

Emitující společnosti využívají této možnosti tehdy, pokud se podmínky na finančním trhu změní, úrokové sazby klesnou a emisi chtějí refinancovat s nižšími náklady na úroky. Stejně tak může být předčasné splacení součástí restrukturalizace emitenta. Třetí možností je, že společnost ukáže předčasným splacením finanční sílu, což zvýší její důvěru dalších investorů. Vždy ale platí, že podmínky předčasného splacení musí být předem deklarované. „Možnost předčasného splacení bez finanční penalizace nabízejí všechny státní a protiinflační dluhopisy,“ uzavřel Vladimír Pikora. „U korporátních dluhopisů to samozřejmě není. Jak ale vidíme, nabízí ji polovina firem.“ (tz)

Fondee: OSVČ, dítě, investování

Mateřství zpravidla představuje velký zásah do rodinného rozpočtu a ještě výrazněji pro matky samoživitelky. Zejména pokud se na něj matka nestihne dostatečně finančně připravit. Vůbec nejhorší situaci ale v tomto ohledu čelí ženy pracující jako OSVČ. Tém systém zpravidla přízná jen velmi nízkou mateřskou, oproti zaměstnankyním často i o polovinu nižší.

Protože pro OSVČ není placení nemocenského pojištění povinné, musí si dát pozor kromě jeho včasného placení také na jeho aktivaci. I proto pro většinu z nich podle zakladatelky Fondee Evy Hlavsové dává smysl spíše investovat a nespolehat na systém, který jim důstojnou mateřskou nezajistí. „Systém peněžité pomoci v mateřství není pro matky pracující jako OSVČ vůbec příznivý. Zejména při placení minimálního pojistného je pro ně přiznaná mateřská hodně bídná. Navíc na mateřskou nedosáhne, jestliže si jako OSVČ neplatí nemocenské pojištění po dobu alespoň 270 dnů v průběhu dvou let, a i pokud disponují stejnými příjmy jako zaměstnankyně, získaná peněžité pomoci nedosáhne stejné výše,“ vysvětlila Eva Hlavsová, spoluzakladatelka Fondee. Žena, která pracuje v zaměstnaneckém poměru, má hrubou mzdu 35 000 Kč a dle zákona za ni platí nemocenské pojištění zaměstnavatel, může očekávat peněžitou pomoc v mateřství v měsíční výši zhruba 24 180 Kč. Za celou dobu 196 dní, po kterou mateřská dovolená trvá, tak získá 157 976 Kč neboli 806 Kč denně. Aby žena pracující jako OSVČ dosáhla na stejnou částku, musela by měsíčně platit nemocenské pojištění ve výši 735 Kč. Nicméně vzhledem k maximální sazbě 2,1 % nemůže. V porovnání se zaměstnankyní tak žena pracující jako OSVČ s příjmy 35 000 Kč může očekávat mateřskou v celkové výši pouze 78 988 Kč, tedy 12 000 Kč měsíčně, 403 Kč denně. To je o polovinu méně než v případě zaměstnankyně se stejnými příjmy. „Příjem pouhých 12 000 Kč měsíčně nemůže být dostatečný pro jednu osobu, natož pro matku s čerstvě narozeným dítětem. Ani při dodržení doby placení nemocenského pojištění nelze jako OSVČ při běžných příjmech očekávat dostatečnou mateřskou. Pokud se tak budoucí matka podnikatelka nechce dostat do zbytečných finančních potíží během mateřství, musí myslet dopředu a zhodnotit peníze investováním,“ vysvětlila Eva Hlavsová. Zmíněných 735 Kč, které by žena v pozici OSVČ musela na pojištění odvádět, aby dosáhla na stejnou mateřskou jako zaměstnankyně, může při měsíčním investování po dobu deseti let (při průměrném ročním zhodnocení 7 %) proměnit ve 126 000. V případě investování 1000 Kč měsíčně pak může jít až o 172 000 Kč. S dostatečným předstihem a při zvolení správného investičního profilu tak podle Evy Hlavsové jde o mnohem rozumnější volbu. (tz)

Najdete uvnitř listu

Podzim bude patřit strojařům	3
Konica Minolta zjednodušuje podnikatelům využívání datových schránek	6
Ojetiny Kia s jistotou ve značkovém programu	7
Umělá inteligence roli manažerů posílí	10
Na Burzu cenných papírů přijdou další emitenti	16

Soutěž MANAŽER ROKU a výzkum: šéfové českých firem spoléhají na selský rozum

Již třicet let oceňuje ty, kteří nejlépe řídí podniky i lidi. Soutěž MANAŽER ROKU má dlouhodobě jedinečnou příležitost sledovat, jak se management v České republice vyvíjí. Ze zkušeností pořadatelů soutěže i z aktuálního průzkumu společnosti IPSOS vyplývá, že je třeba stagnující profesi manažera transformovat a přizpůsobit aktuální době. Svě o tom vypovídá fakt, že lidé si pod pojmem manažer představí různé pozice, a i samotní manažeři vidí nejvyšší potenciál růstu celé profese v trvalém užívání „selského“ rozumu. Téma letošního ročníku MANAŽERA ROKU jsou proto inovace a využívání technologií.

U zrodu myšlenky oceňovat manažerskou profesi v každoroční soutěži, kterou pořádá Česká manažerská asociace, stál před třiceti také Ivo Gajdoš, dnešní výkonný ředitel České manažerské asociace. „Management je krásný, rozvíjející se obor, ve kterém se skuteční manažeři a manažerky musí neustále vzdělávat. Naším cílem je upozorňovat na výjimečné osobnosti v oboru a zároveň oceňovat jejich přínos. Rádi bychom, aby se této profesi v České republice dařilo a veřejnost si jí vážila,“ řekl.

Právě vnímání profese je rozporuplné. V čerstvém průzkumu společnosti IPSOS se ukázalo, že třetina české populace si této profese neváží. Podle Ivo Gajdoše to souvisí s tím, že význam pojmu manažer není ustálený a je na místě se jím zabývat. „Pod manažerem si někdo představí přepracovaného muže ve fialovém saku, někdo vedoucí v prodejně, jiný pracovníka v agentuře a někdo leadra a vizionáře. Bez toho, abychom chápali, co tato profese obnáší, se ale v managementu v Česku nemůžeme posunout dál,“ dodal Ivo Gajdoš.

Celkem jasno mají ale Češi v tom, jaké vlastnosti by měl manažer mít. Široká veřejnost i samotní manažeři se shodují v tom, že nejdůležitější jsou výborné komunikační schopnosti a umění převzít zodpovědnost. Zajímavostí z nového průzkumu je, že jen 9 % populace řadí vizionářství mezi vlastnosti, které by měl mít dobrý manažer. Naopak samotní manažeři řadí vizionářské schopnosti k nejdůležitějším vedle komunikace, schopnosti vést lidi a zodpovědnosti. „Jsou to právě manažeři, kteří posouvají firmu dále a svými rozhodnutími z nich mohou vytvořit mimořádné společnosti nebo je i naopak kvůli nedostatečným inovacím nechají skomírat,“ popsal fungování oboru Ivo Gajdoš.

Ze zmiňovaného průzkumu vyplývá potřeba změny pro celý obor a jeho posunutí do dynamické, turbulentní dekády. Tato potřeba je především patrná z odpovědí lidí, kteří momentálně manažerskou pozici vykonávají. Více než polovina šéfů si totiž myslí, že manažerskému růstu budoucí i stávající generace nejlépe pomůže trvalé užívání „selského“ rozumu či intenzivnější předávání zkušeností od předcházející generace manažerů. Přitom jen 22 % klade důraz na vyšší užívání digitálních technologií, o 5 % lépe je na tom dlouhodobé vzdělávání v oblasti řízení a managementu v ČR.

„Tyto výsledky ukazují, že jen málo lidí momentálně vykonávající manažerskou pozici považuje sledování moderních trendů a znalost managementu ve světě za klíčové. Přitom rozvoj oboru je vedle průběžného vzdělávání na prvním místě skoro v každé profesi. Proto jsme také jako téma jubilejního 30. ročníku soutěže MANAŽER ROKU zvolili inovace a využití moderních technologií, bez kterých se obor v Česku opravdu nepohne dál a naše firmy nebudou schopny obstát v mezinárodní konkurenci,“ vysvětlil Ivo Gajdoš.

Do soutěže jsou každoročně nominovány stovky lidí, ale do užšího výběru se na základě

hodnotících kritérií dostávají desítky. Měřítka se přitom proměňují v reakci na vývoj oboru i společnosti. Letos v září zvítězí v každé z deseti kategorií ten či ta s nejlepším výsledkem v oblasti přínosu kandidáta pro rozvoj firmy, zlepšování managementu, včetně motivace lidí, vytváření trvale udržitelné budoucnosti a strategického plánování.

Ocenění během třiceti let získala řada osobností, mezi nimi například Daniel Beneš ze společnosti ČEZ, Zuzana Ceralová Petrofová řídící PETROF nebo Jan Juchelka z Komerční banky. Často se poté společensky zapojují do oborových akcí, sdílejí své zkušenosti nebo se dále navzájem vzdělávají a využívají možnosti navázat nové businessové kontakty. V soutěži se i po získání titulu také zapojují jako ambasadoři. Třicátý ročník má tak pod patronátem MANAŽER ROKU 2021 a CFO technologické firmy Beneš a Lát Jan Lát a MANAŽERKA ROKU 2019 Hana Šmejkalová.

Kdo zvítězí v jubilejním 30. ročníku a získá ocenění, bude jasné na slavnostním vyhlášení 20. září 2023 v Praze. Ještě do června je možné nominovat kandidáty. Pokud nominaci přijmou, mohou během léta představit své výsledky, vlastnosti a dovednosti hodnotitelským komisím. (tz)

Žiji s týmy jejich příběhy a hledám ta nejlepší řešení

dokončení ze strany 1

Všichni manažeři by si měli uvědomit, že mezi lidské vztahy a pracovní atmosféra ovlivňují nejen zaměstnance samotné. Působí na obchodní partnery, a hlavně na zákazníky. A proto je nutné dbát o vzájemnou interakci. Protože bez pochopení smyslu celé záležitosti každým ze zaměstnanců – od vrcholového manažera po vrátného – buduje k posunu ani uvnitř firmy, ale ani v obrazu vaší společnosti navenek.

Do popředí se dostává práce s talenty. Co to ale vlastně je?

Uvedu vám příklad, kdy jsem dostala zadání od vedení firmy v rámci již probíhajícího tréninkového plánu: Najděte lidskost u našeho klíčového pracovníka, který je velmi precizní, po odborné stránce na velmi vysoké úrovni, nicméně... Tomuto jedinci jsem se věnovala na míru v rámci one-to-one coachingů, a v tuto chvíli, přesně po třech měsících, můžeme konstatovat, že se probudilo v jedinci kouzlo empatie, porozumění, týmovosti, kdy byl odbourán stres, tlak, nervozita a chyby.

Každý z nás je nositelem specifických talentů a schopností. Některé vlastnosti máme již vrozené, další získáváme. Samotné nadání však zdaleka nestačí, pokud do jeho rozvoje neinvestujeme dostatek času a energie. Každá firma má svůj potenciál a záleží jen na vás, do jaké míry tohoto potenciálu využijete. Na první pohled nic neříkající a otřepaná fráze má své reálné základy, na které je možné si ukázat, a i v této rovině se svým businessem pracovat. Sladění talentu s úkoly přináší konkurenční výhodu. Každý jedinec ve společnosti tak může co nejlépe využít svůj talent, ať už je jakýkoli.

Talent Management se může stát globální filozofií, která je klíčovou součástí podpory každého z prvků obchodní strategie společnosti. Talent Management umožňuje manažerům společnosti angažovat a motivovat zaměstnance v celé organizaci. Talent Management je neustálý proces, který zahrnuje přilákání a udržení vysoce kvalitních zaměstnanců, rozvoj jejich dovedností a neustálou motivaci ke zlepšování jejich výkonu. Talent Management přirozeně zahrnuje mnoho odpovědností HR. Nestačí však očekávat, že právě díky tomu, že máte personální oddělení, řídíte talent. Abyste dosáhli optimálních výsledků, musíte mít zavedenou strate-



gii řízení talentů navrženou právě pro vaši společnost.

Porozumět člověku není jednoduché, rozpoznat, v čem je výjimečný, je ještě složitější. Vy to ale dokážete...

Moje práce je o naslouchání, vnímání, respektu a také trpělivosti. Navenek lze učinit řadu změn, které signalizují posuny firemní kultury. Přeměna lidí, jejich každodenní žádnoucí vystupování, jednání, prezentace profesionálního přístupu, uznávání hodnot je časově velmi náročná. Firemní kultura ovlivňuje chování lidí a zrcadlí jejich skryté názory o tom, co považují za správné, či nesprávné.

Ale je to asi náročné na čas.

Já jsem vsadila na to, že žiji s lidmi z firem a organizací jejich příběhy, a to nám všem přináší kyselé ovoce. Stávám se součástí jejich týmů, spolupracuji s nimi, zajímám se o jejich pracovní záležitosti. A je jedno, zda jsem např. v trupu letadla, u operace plíce, či na traktoru. Anebo klasicky v obchodním týmu. Jsem tam, kde je potřeba. Ve své praxi využívám metodu Learning by Doing, tzn. že s jedinci pracuji na míru, vytvářím jim prostředí, ve kterém se budou cítit dobře a ve kterém jsou schopni vlastního rozvoje.

Na jakých principech stavíte své interim působení? Co je třeba si s klientem vyjasnit, než se pustíte do práce?

Mými principy jsou: otevřenost, autentičnost, důvěra. Určitě je to o zadání. Mezi nejčastější zadání patří nastavit procesy ve firmě, věnovat

se hospodaření, a v neposlední řadě také práci s lidmi, kde se jako odborník zabírám každým jedincem tak, abychom společnými silami docílili očekávaného výsledku. Mým cílem je propojení oblasti Working Capital Management a Human Capital Management v jeden celek. Aby procesy fungovaly dobře, musíte mít správné zdroje pro implementaci těchto procesů. Tedy strategii, čísla, hospodaření, dril down a na druhé straně v Human Capital oblasti to je HR, ona práce s talenty, kde objevuje skrytý potenciál, nastavuje procesy, a to jak obchodní, podporné, HR a realizační, včetně Controllingu a evaluaci.

Aktuálně působím například v pozici kombinace External Executive Director of HR/Interim Director v jedné obchodní firmě, kterou čeká velká kontrola v rámci nezbytného legislativního procesu. Moji náplní bylo nejprve pracovat s týmem, kdy jsem vytvořila inspirativní prostředí, kde se zaměstnanci nebojí sdílet své myšlenky, náměty, podněty a nápady, a kde jim jejich práce dává smysl. Všichni si uvědomili, že mezilidské vztahy a pracovní atmosféra se dotýkají nejen zaměstnanců samotných. Nastavila se tím atmosféra k důkladné přípravě na očekávanou kontrolu.

Ve firmě se zabývám jak HR, tak i mou druhou oblíbenou oblastí, a to Working Capital, kdy připravuji Sustainable Business Performance, Zprávu o transparentnosti, Intelligence Risk Management-Enterprise Risk Management, kompletní zpracování GDPR dokumentů, audit vnitřního kontrolního systému, KPI Process, a pak i HR analýzy, kde využívám sociogramů a sociometrik pro co nejpřesnější výsledky.

Potěšila vás nějaká reference v poslední době?

Třeba tato: „Simona je unikátní v tom, že neřídí jen svoji firmu. Působí v několika pozicích a formách jako externí interim manažer – External Executive Director of Human Resources, také jako External Interim Director nebo jako Learning, Talent, Communication, Process & Development Specialist. Její hlavní odborná

specializace je Interim & Talent Management. V této oblasti jsem měl možnost zažít její práci i v našich několika firmách, a to jak v oblasti business sféry, korporátní klientely, zdravotnictví, hotelierství, a vím také, že dokáže pomoci i menším rodinným firmám, včetně těch výrobních. Jejím rukama projdou tisíce osob za rok. Každému se věnuje individuálně. Rozvoj talentů v jejím podání znamenal pro stovky firem zásadní posun v přístupu a práci se zaměstnanci a při tvorbě firemní kultury. Simonin přesah do příbuzných (a pro specialistu tohoto zaměření i potřebných) oborů, jako je psychologie, komunikace, a především Talent Management a Growth Mindset odlišuje její práci od běžných HR specialistů. Díky tomu můžeme na firemních pracovištích tvořit zdravou a silnou firemní kulturu. Více než dvacetiletá úspěšná kariéra

v tomto zaměření je toho důkazem. Simona je v manažerském světě úžasná anomálie. Dokázala zkombinovat na první pohled nemožné – obrovskou energii a entuziasmus, dlouholetou praxí ověřenou odbornost a upřímnou autentickou emoci. Měl jsem možnost zažít ji jako

přednášejícího, jako business konzultanta, i jako korporátního interim manažera a několikrát i jako výkonnou ředitelku HR oddělení. Hledáte-li člověka, který vám rozbije vaše zatvrdělé formální představy o středním a vrcholovém managementu a zároveň se stane součástí vaší firmy, Simona je ten člověk. Je pro mne pocta moci s ní pracovat na našich společných projektech a posouvat i naše týmy vpřed díky jejímu úžasnému nasazení.“

Otvírají se před vámi další projekty?

Většina nových projektů se rozjede na začátku roku 2024 s tím, že se subjekty již nyní máme domluveny kompletní tréninkové plány. Ti, co mají zájem se s námi zapojit, nechť mě kontaktují zavčas. Také International Expert Business BoardSiMyCo ve spolupráci s Klubem vzdělávání České manažerské asociace připravuje od podzimu vzdělávací tour nejen pro členy.

ptala se Eva Brixí