

# TOP

O S O B N O S T I ▶▶

# Dobrý šéf se postará i o firemní kulturu

DAVID SLOUKA

Stolní fotbalík ve společenské místnosti, občerstvení nebo flexibilní pracovní doba? Firemní kultura nejsou pouze drobné výhody, kterými chcete své zaměstnance dovést k vyšší spokojenosti, a tím i k produktivitě. Je to komplexní záležitost, pod níž se skrývají nečekané souvislosti.



Studie dlouhodobě ukazují, že výhody nedělají spokojeného zaměstnance: benefity mohou pomoci ve chvíli, kdy se kandidát rozhoduje mezi dvěma prakticky identickými pozicemi; buďme ale upřímní, to se v dnešním IT moc často nestává. Nabídek jsou tisíce a kvalifikovaných pracovníků velmi málo.

A bude hůř.

Ne, na benefity samotné nezískáte skutečné odborníky, které potřebujete. Firemní kultura ale důležitá je, velice; jenže je nutné se na ni podívat nekorporátním okem – zaměřit se na to, co je dnes prioritou pro generace mileniálů, současných či budoucích absolventů IT škol, pracovníků ze zahraničí a těch lidí, které chcete do své firmy přitáhnout.

Jak na to? Strategii je hodně a žádnou konkrétní nelze předstírat, neboť každá společnost má

jiné potřeby, cíle, požadavky; stejně jako každý jednotlivec. Individualita je krédem příštího desetiletí, a o to důležitější je kreativně přemýšlet nad zavedenými firemními procesy. Podívejme se na obecné informace: na to, co nám říkají data, a na to, co je nezbytné vzít v úvahu.

Samotné sestavení specifické náborové strategie a změny ve firemní kultuře pak už půjdou samy.

## Změna a individualita: Trend ze Silicon Valley

Zásadní je nevnímat firemní kulturu pouze jako americký buzzword nebo zbytečný koncept, který nijak firmu neobohatí; s oběma náhledy je možné se dodnes snadno setkat v českém prostředí, nicméně důležitost vhodného pracovního prostředí nelze dostatečně zdůraznit.

V první řadě je klíčové zaměřit se na klasifikaci společnosti. Kolik

máte zaměstnanců? Máte hodně poboček, nebo sídlíte všichni na jednom místě? Právě velikostní rozdělení je asi nejdůležitější v celé problematice, a také nejsložitější; obzvláště při agresivním růstu firmy lze totiž jen velmi těžko udržet dosavadní firemní kulturu. Změny jsou žádoucí, avšak jen málokdy uspokojí každého.

Předem je rovněž nutné smířit se s tím, že ne každému uchazeči bude vaše kultura vyhovovat. Přestože je možné vysledovat obecné trendy v chování a cílech pracovníků, každý člověk je jedinečný, stejně jako jeho povaha a představy o ideálním pracovišti.

## I peníze jsou kultura

Nejprve odstraňme ze stolu záležitost, již většina z nás nerada řeší a která, ač ji někteří opomíjejí, je absolutně nejdůležitější součástí nejen práce samotné, ale i firemní kultury.

Totíž mzda.

Můžete mít hromadu benefitů, skvělé vybavení firmy, nabízet zajímavé pracovní příležitosti, možnost rychlého postupu nebo perspektivní obor, ale nic z toho vám nepřinese ty správné lidi, pokud jim zároveň nedopřejete adekvátní finanční ohodnocení.

Pracovníci mohou být ochotni slevit ze svých nároků, obzvláště v případě, kdy nastupují hned po škole nebo ještě při částečném studiu. Tím jim ale připravujete půdu pro přestup ke konkurenci, která je po několikaleté praxi a zaškolení ve vaší společnosti ráda lépe zaplatí. Půl práce už jste za ně vykonali vy. Věrnost jedné firmě se dnes moc nenosí: práce dnes připomíná spíše turistiku a střídání mnoha zaměstnání je zcela běžné, obzvláště když ekonomika prospívá. Pokud si chcete pracovníky udržet, musíte myslet i na jejich finanční stránku – a komunikovat s nimi o tom, co si od práce ve vaší firmě slibují.

## Mluvte, pište – hlavně komunikujte

A tím se plynule dostáváme k nejdůležitější součásti firemní kultury. Komunikace je naprosto zásadní. Schopnost efektivního předávání podnětů a zpětné vazby hraje prim nejen u start-upů a malých firem, kde obvykle probíhá méně formálním způsobem, ale také u těch nej-

**Na benefity samotné nezískáte skutečné odborníky, které potřebujete.**

větších organizací. Giganti jako Microsoft nebo Google vynakládají občas až zarážející prostředky na zefektivnění vzájemné komunikace.

Možností je spousta, od firemních chatů jako Slack přes pravidelné mítinky mezi zaměstnanci a vedením až po komunikaci u oběda – přímo v práci nebo v restauraci, to už podle libosti. Právě v této oblasti je zároveň možné vynaložit velkou kreativitu. Poznejte, co vaši lidé chtějí, jak jim to vyhovuje. Zabaví se na Slacku, vytvářejí si vlastní místnosti třeba k týmovým projektům nebo k prosté domluvě, kam půjdou na oběd? Podpořte je a přidejte se; nejen jako šéf, ale hlavně jako člověk, se kterým mohou komunikovat.

Nespoléhejte pouze na HR: zaměstnanci musejí mít pocit, že se o ně vedení zajímá a stejně jako oni jsou součástí společnosti. To je poučka, která by měla sloužit jako základ, stavební kámen veškerých úvah o firemní kultuře. Styl vedení není tak důležitý jako to, že v rámci něho komunikujete se svými pracovníky.

### **Zákaznická spokojenost? Myslete i na tu zaměstnaneckou**

V současné době začíná nabývat na popularitě pojem „zaměstnanecká spokojenost“; ta je jakýmsi přirozeným rozšířením. Zatímco firemní kultura se zabývá hlavně celkovým pracovním prostředím, zaměstnanecká spokojenost je vysoce indivi-

dualizovaná. I proto o ní ještě hodně uslyšíte.

Pro lepší příklad: běžná start-upová kultura v sobě má home office a flexibilní pracovní dobu, zajímavé příležitosti, návštěvy různých pracovních konferencí a obvykle malé, vysoce propojené týmy, které spolu běžně komunikují i mimo pracoviště.

Zaměstnanecká spokojenost by se zaměřila na to, jak jsou jednotliví lidé v týmu spokojeni. Vyhovuje jim jejich současná náplň práce a pozice? Jsou spokojeni s platem? Vyhovuje jim Multisport karta, kterou mají? A co jejich kancelář nebo open space? Vyhovuje jim stravování? Jsou to desítky otázek.

A ptát se na ně je důležité. Pokud bude mít zaměstnanec oprávněný pocit, že se zajímáte o něj a o jeho práci, pak bude méně zvažovat odchod jinam – a bude ochotnější probrat s vámi problémy, které se vyskytnou.

### **Osobní přístup vede k lepším výsledkům**

Ne, firemní kultura není ani o benefitech, ani o platu, ani o individuálním přístupu: je to všechno tohle, a ještě mnohem víc. Jde o to, vytvořit takové pracovní prostředí, ve kterém budou zaměstnanci vědět, že jen těžko bude tráva na druhé straně zelenější.

V době, kdy je důležitá i image firmy a americké firmy se potýkají s protesty vlastních zaměstnanců, je nutné se zamyslet i nad prezentací společnosti. Trendy z USA do

**Jednoduchou a klíčovou radou je umět se prodat. Zdůraznit, co vaše společnost umí, čím jste jedineční a zajímaví.**

**Nespoléhejte pouze na HR: zaměstnanci musejí mít pocit, že se o ně vedení zajímá a stejně jako oni jsou součástí společnosti.**

Evropy dříve nebo později vždy postoupí, a je nezbytně nutné být připraven.

Jednoduchou a klíčovou radou je umět se prodat. Zdůraznit, co vaše společnost umí, čím jste jedineční a zajímaví. Dovolenu, sick days a flexibilní pracovní dobu dnes nabízí každý, to není nic zvláštního ani něco, pro co si potenciální pracovník řekne „tady bych chtěl dělat“.

Místo toho zdůrazněte vaši identitu, kým jste. Vyzdvihněte jedinečné součásti firemní kultury, kterou máte, a zaměřte se na to, jak jí oslovit takové lidi, se kterými chcete pracovat. Nebojte se zdůraznit, že hledáte někoho, kdo k vám zapadne – a zběžně nastřelte, koho si představujete. Do inzerátů raději nepište, že chcete „pracanta, kterého bude práce naplňovat“ (protože tím napovídáte, že hledáte někoho, kdo bude pracovat možná až přes příliš), ale místo toho se poohlédněte po „kolegovi, který si s námi po práci zahraje FIFA na Xboxu“. Nepřeháním, byť takový inzerát se samozřejmě hodí hlavně do start-upů a opravdu malých firem.

Když budete přemýšlet nad svou firemní kulturou a určíte si funkční strategii, můžete tím získat naprosto klíčovou konkurenční výhodu – totiž věrné a zaujaté zaměstnance, kteří od vás nebudou chtít odházet. V době, kdy hrozí akutní nedostatek kvalifikovaných IT pracovníků, se díky tomu můžete vyvíjet vysoko. ■

Inzerce

**minerva.budujeme efektivní podniky**

[www.minerva-is.eu](http://www.minerva-is.eu)



# Je málo ajtáků, nebo škol?

DAVID SLOUKA

Vychovat dobrého ajtáka také znamená nabídnout mu kvalitní vzdělání. Česká republika má plnohodnotných IT fakult na veřejných vysokých školách řadu – celkem 12. Všechny mají bakalářskou, magisterskou i doktorskou úroveň studia.



IT obory nebo obory blíže spřízněné lze nalézt i u dalších škol na jiných IT fakultách (obvykle jako obor informatika), nicméně nás zajímá především stav tam, kde se zabývají ICT i z vědeckého hlediska, tedy jako celá fakulta.

Specifická je v tomto ohledu ČVUT. Ta má totiž hned dvě fakulty, které jsou s IT blíže spřízněné, a to FEL a FIT. Operují zcela nezávisle, oslovili jsme proto obě a od obou dostali odpovědi.

Na žádost o odpověď na naše otázky bohužel nestihly zareagovat všechny VŠ; nakonec se nám sešly reakce od Matematicko-fyzikální fakulty Univerzity Karlovy (Matfyz), od Fakulty informačních technologií Českého vysokého učení

technického (FIT ČVUT), Fakulty elektrotechnické ČVUT (FEL ČVUT), Fakulty informatiky a statistiky Vysoké školy ekonomické (FIS VŠE), Fakulty aplikované informatiky Univerzity Tomáše Bati (FAI UTB), Fakulty informačních technologií Vysokého učení technického (FIT VUT).

A nyní už k tomu, co nám školy řekly.

## Jak je to s počty studentů? A kolik studuje žen?

Počet přijatých studentů na všech fakultách, které nám poslaly odpovědi na otázky, buď stagnuje, nebo mírně roste; jde o minimální zvýšení, ale aspoň nějaké. O studium zájem je, vždy se hlásí výrazně více

studentů, než kolik je přijatých; nejzajímavější poměr v tomto ohledu zveřejnila FIS VŠE, kde uvádí 530 přijatých studentů z 1 700 přihlášených.

Pozitivní jsou procenta žen, které se na IT obory hlásí. Matfyz uvádí 20 %, FIT ČVUT 13 %, FIS VŠE 33 %, FAI UTB mezi 15 a 20 %, FIT VUT 12 %, FEL ČVUT 15 %.

To jsou poměrně vysoká čísla – je samozřejmě otázkou, kolik žen nakonec ke studiu nastoupí nebo ho dokončí, nicméně už jen samotné přihlášky ukazují, že ženy do IT pronikají stále častěji. Česko tak následuje evropské trendy, byť počty jsou pořád poměrně nízké. U všech fakult ale postupně narůstají a jde o dlouhodobý, pozitivní trend.

## Čím se chtějí školy pochlubit?

Oproti minulému roku se situace nijak výrazně nezměnila – české IT fakulty jsou nadále velmi aktivní ve vědě a výzkumu i v partnerstvích s firemní sférou. Děkan Matematicko-fyzikální fakulty Univerzity Karlovy Jan Kratochvíl navíc zdůraznil, že je zodpovědná za zhruba 6 % vědeckého výkonu celé ČR.

FIT ČVUT se pochlubila 18 moderními laboratořemi se špičkovým vybavením, FIT VUT zase svým Výzkumným centrem informačních technologií – to je součástí Centra excelence IT4Innovations, které v ČR provozuje superpočítače. FEL ČVUT zdůraznila vývoj nanopolaků pro leteckého obra Airbus, členství v PRG.AI a spolupráci s automobilkou Toyota.

## Pracují čeští absolventi v zahraničí?

**Z FEL ČVUT pracuje v zahraničních firmách dokonce celých 48 procent absolventů.**

I v tomto ohledu se mají české univerzity čím chlubit. I přes – z celkového měřítka – zanedbatelnou populaci ČR produkují IT fakulty pracovníky i do velkých zahraničních firem. Google zaměstnává několik desítek absolventů Matfyzu, další jsou kupříkladu ve Facebooku, podle odhadů profesora Kratochvíla jde o stovky jedinců. Z FEL ČVUT pracuje v zahraničních firmách dokonce celých 48 % absolventů.

Všechny oslovené školy zdůraznily důležitost soft skills a jazykových znalostí, které u svých studentů rozvíjejí. FAI UTB kupříkladu zmínila výuku projektovým

způsobem, což pomáhá u studentů vylepšovat komunikační dovednosti a týmovou práci; rovněž výuka mnohdy probíhá v angličtině.

O zaměstnání nemají absolventi fakult nouzi. FIT VUT zmiňuje, že práci si čerství absolventi školy najdou do šesti měsíců ve 100 % případů, tedy bez výjimky.

### Je skutečně málo ajťáků? Jaký je důvod?

Nedostatek IT pracovníků nepopřel nikdo, nicméně prof. Kratochvíl nabídl zajímavý náhled; tvrzení o málo IT pracovnících je podle něj příliš vágní. Říká totiž, že chybějí hlavně „montéři a údržbáři“ IT – tedy „řadoví“ zaměstnanci, kteří pečují o systémy nebo spravují databáze, kupříkladu. Matfyz proto zdůrazňuje zaměření nejen na informatiku, ale také na mezioborové souvislosti a teoretické základy; jejich cílem je vychovávat sice specializované absolventy, ale s nadhledem nad rámec svého oboru.

Na FIT ČVUT vnímají zájem mladých lidí o studium IT jako

vysoký, každoročně se hlásí dvojnásobný počet zájemců, než kolik dokáže škola pojmout. Může být problémem i celkový nedostatek IT fakult v ČR? To rozporuje zástupce FEL ČVUT: „V ČR je dostatek vysokých škol, nedostatečný je počet mladých, kteří jsou ochotni studovat náročné technické disciplíny. Kvalita výuky je na VŠ značně proměnlivá.“

Odpovědi dalších škol napovídají, že v tomto ohledu se české VŠ neshodnou. Přihlášených zájemců je ale u všech škol, které nám na průzkum odpověděly, výrazně víc, než jaká je maximální kapacita. FAI UTB zmiňuje další problém, a to, že střední školy jen málokdy rozvíjejí zájem studentů o IT, a ještě horší je to s technickými schopnostmi a znalostmi běžných maturantů.

FIT VUT si zase postěžovala na nedostatek podpory MŠMT; vzhledem k (ne)fungování českého státního aparátu to není s podivem. „Nedostatek na trhu je dnes ve všech profesích IT nebo příbuzných a zejména je nedostatek programátorů. Zájem průmyslu bohužel nemůžeme uspokojit, protože kapacita

**Poptávka po IT expertech rovněž vzrostla tak extrémně rychle, že bude trvat, než se jí školství přizpůsobí – to je naneštěstí standardem na celém světě.**

výuky IT u nás je v dnešní době více méně saturována, zejména z důvodu financování,“ popsal dále zástupce FIT VUT. Právě v penězích tak může tkvět jádro pudla.

### Problémem jsou zřejmě peníze

Ze získaných odpovědí vyplývá, že školy se podílejí na vědeckém výzkumu, spolupracují se zahraničními univerzitami a firmami, jsou uznávané, studenti nemají nouzi o práci ani dobré pozice, zájemců o studium je víceméně dostatek a školy jsou schopné nabídnout studentům dostatečně moderní zázemí.

Hlavní problém, zdá se, tak bude tradičně spočívat v nedostatečném financování a podpoře ze strany státu a v tom, jak rychle se IT vyvíjí – zákonné podmínky, podle kterých musejí školy vytvářet akreditace předmětů, nejsou u takto dynamického oboru vhodné.

Poptávka po IT expertech také vzrostla tak extrémně rychle, že bude trvat, než se tomu školství přizpůsobí – to je naneštěstí standardem na celém světě. ■

Inzerce

**UNICORN**

Software Everywhere

<https://unicorn.com>



# Základní dovednosti digitálního lídra

ESTHER SHEIN

**Efektivní digitální transformace vyžaduje silného lídra, který pomůže firmě zvládnout zásadní změny, které ji provázejí.**

Člověk by řekl, že IT lídři již mají digitální transformaci pod plácem a mistrně řídí iniciativy, které zefektivňují podnikové procesy, podporují konkurenceschopnost a zlepšují zákaznickou zkušenost. Ve skutečnosti s ní mnohdy zápolí.

Podle nedávno vydané studie, kterou zpracovala společnost Cap-

gemini ve spolupráci s Georem Westermanem z Massachusettské technické univerzity (MIT), dnes 39 % firem tvrdí, že má potřebné digitální schopnosti, avšak číslo je to stejné jako v roce 2012. Zásadní bylo zjištění, že pouze 35 % dotázaných uvedlo, že mají patřičné manažerské schopnosti potřebné ke zvládnutí digitální transfor-

mace. Zde oproti roku 2012 došlo k poklesu o deset procentních bodů.

George Westerman, vedoucí vědecký pracovník výzkumu digitální ekonomiky MIT, poznamenává, že pro to existuje nespočet důvodů včetně složitosti organizace a obtížného překonávání bariér mezi jednotlivými funkčními oblastmi podniku.

Efektivní lídři jsou podle Westermana ti, kdo mají vizi, řídicí schopnosti a jsou aktivní a zdatní v budování pevných vztahů mezi IT a byznysem.

**Efektivní lídři mají vizi a řídicí schopnosti.**



Dokážou výborně komunikovat, řídit, uvádět věci do pohybu a v pohybu je udržovat. Jsou „trvale nespokojení se stavem věcí“ a umějí neustále přemýšlet o zlepšování procesů.

Chápu také to, že většina diskuzí na téma digitální transformace se zaměřuje na technologie, ale nejtěžší úkol představuje samotná transformace.

„Není to technická výzva, ale manažerská výzva,“ říká Westerman. „Technika sama o sobě nepřinese firmě nový užitek, užitek přinese až změna způsobu práce.“

Efektivní digitální lídři samozřejmě existují. Spolu s nezávislými experty se podělili o své zkušenosti a postřehy.

### Dobře komunikovat a umět naslouchat

„Vždy budete mít řadu požadavků na zlepšování nebo na nové projekty a na uspokojení všech vám nebude stačit rozpočet,“ poznamenává Eric Sigurdson, CIO ve společnosti Russell Reynolds Associates.

Dobry lídr pomůže podniku stanovit priority a dokáže srozumitelně vysvětlit, jaký z nich lze očekávat užitek a v jakém časovém rámci. Ví, jak budovat vztahy s dodavateli i jednat s interními zákazníky o tom, na kterých projektech by se mělo pracovat.

A umí také skvěle naslouchat.

„Má rozvinuté abstraktní myšlení, dokáže odlišit zrno od plev a rozpoznat, co lidé skutečně potřebují na rozdíl od toho, co požadují. Vidí sklenici poloplnou a usiluje o maximum možného.“

### Zjednodušovat postupy

Lídři musejí věnovat pozornost mnoha různým záležitostem. Pro George Bradyho, výkonného viceprezidenta a CTO společnosti Capital One, je klíčové soustředit se na podstatné věci a učit se zjednodušovat přístup. „Neustále vyhodnocujeme, co děláme a jak bychom mohli práci zjednodušit a zefektivnit a přestat se zabývat tím, co už není relevantní,“ říká Brady.

Dave Castellani, viceprezident a informační ředitel pojišťovny New York Life, zastává podobný názor a tvrdí, že chcete-li digitalizovat, musíte celé prostředí zjednodušit a být skutečně dobří ve zlepšování procesů. Pojišťovna New York Life působí na trhu již



173 let a nahromadila velké množství historických systémů. Naakumuloval se také její „technický dluh“.

„Většina oddělení se o to nestará a zavádí nové systémy namísto zjednodušování. Nechce se nám ale přidávat nové aplikace a složité je propojovat se starými. Lidé říkají, že chtějí budovat digitální podnik, ale k tomu je zapotřebí uvažovat o celkovém obrazu a zbavovat se nepotřebného,“ říká Castellani.

### Hledat nadané pracovníky

„Prozíraví lídři vědí, že potřebují další lidi, kteří přijmou digitální vizi podniku za svou a budou ochotně pracovat na inovacích,“ říká George Westerman.

Pro Capital One je klíčové získávat nové pracovníky, kteří na první místo kladou potřeby podniku, říká George Brady.

„Zamyslete-li se nad tím, co stojí v cestě digitální transformace, přijedete na to, že to jsou především lidé. Potřebujete takové lidi, kteří budou ochotní přijímat výzvy a klást potřeby podniku před své vlastní.“ Při náboru také hledá uchazeče, kteří budou „upřímní a opravdoví“, a když narazí na překážku, která

stojí v cestě digitálních iniciativ, dokážou uplatnit znalosti z různých oborů a problém vyřešit.

„Jednou z charakteristik nejlepších lídrů dneška je, že mají tým, který dokáže zpochybňovat zavedené pořádky a nebojí se říci: „Myslím, že se mýlím z toho a z toho důvodu,“ říká Castellani a dodává: „Rychle se měnící povaha práce vyžaduje odlišné způsoby myšlení a ke správnému postupu vede syntéza různých myšlenek.“

Castellani ze své zkušenosti také varuje před tendencí lídrů najímat pracovníky sobě podobné, protože s nimi souznějí a potvrzují jejich názory a postoje. „Zjistil jsem ale, že nepotřebuji kolem sebe další svá já,“ poznamenává.

### Přiložit ruce k dílu

„Chcete-li na digitálním poli uspět, musíte se aktivně podílet, nejen zpozdvádlí pozorovat,“ říká Srini Koushik, CIO a CTO společnosti Magellan Health. „Digitalizace není něco, o čem by si měli manažeři číst odborné články a potom pouze instruovat své týmy. Pracovníci se lépe učí, uvidí-li, že se aktivně zapojujete,“ zdůrazňuje. „Pokud jim řeknu, aby použili zcela novou tech- ▶

**Dobry lídr pomůže podniku stanovit priority a dokáže srozumitelně vysvětlit, jaký z nich lze očekávat užitek a v jakém časovém rámci.**



## TOP IT OSOBNOSTI

nologii k budování produktů, ale sám zůstávám zajatcem starého myšlení, jakákoli změna, o kterou usiluji, se dotkne pouze povrchu.“

„Digitální transformace je náročná a jako lídr musíte přijmout fakt, že nikdo nezná odpověď na všechny otázky,“ dodává David Gledhill, CIO banky DBS. „Musíte si vyhrnout rukávy a přiložit ruce k dílu spolu se svým týmem. Účastnit se pravidelných porad a zabývat se důležitými detaily.“

ze samých záplat se brzy znovu rozpadnou.“

Důležitou součástí digitální transformace je přijmout skutečnost, že v některých otázkách budete tápat, poznamenává Gledhill. „My se snažíme naučit rychle otřepat z nezdarů. Soustředíme se na poučení, které z nich plyne, a pokračovat dál, namísto ukazování prstem a hledání viníků. Čím častěji se rychle vzpamatujete, poučíte a jdete dál, tím menší vám

## Důležitá je transparentnost.

nemáte, pracujte na nich,“ radí Westerman.

„Dělejte všechno pro to, aby obchodní lídři pochopili, jak mohou dělat své věci lépe a jak jim v tom mohou pomoci technologie – od osobnější interakce se zákazníky po flexibilnější a agilnější procesy.“

IT lídrům také radí, aby byli připraveni vyhovět svým byznysovým protějškům, rozhodnou-li se nastoupit cestu digitalizace, a měli připravené agilní metodiky a k dispozici patřičně kvalifikované pracovníky.

„IT musí nejprve pochopit podstatu obchodního požadavku, posoudit možnosti transformace a automatizace, vysvětlit vše byznysovým lidem a při realizaci projektu s nimi pravidelně a intenzivně komunikovat,“ říká Larissa Tosch.

„Slyšeli jsme hororové příběhy o tom, jak IT oddělení vnucují uživatelům systémy, a o tom, jak ostatní jednotky podniku IT obcházejí a zavádějí si nezávisle svá vlastní řešení. Ani jedno nevede k dlouhodobému úspěchu, a rozhodně tím nevznikají základy pro další automatizaci,“ varuje.

### Hledět do budoucnosti

George Brady neusíná na vavřínech a není se současným stavem spokojený. „Neustále se snažím vidět za roh a nepředpokládám, že cokoli má můj tým udělat, udělá dostatečně dobře nebo rychle. Musíme o světě kolem nás a o tom, kam směřuje, přemýšlet jiným způsobem,“ říká. Tím dokáže vidět příležitosti ke zlepšování, které poskytne jeho podniku konkurenční výhodu.

„Efektivní lídři budují aplikace pro budoucnost a nestavějí na technologiích, které byly moderní před pěti nebo deseti lety,“ říká Koushik. Pro lidi je pohodlné pracovat s tím, co dobře znají, ale často si nedokážou představit, jak bude jejich systém vypadat za několik let s ohledem na aktuální vývoj techniky, upozorňuje Ben Ninio, ředitel pro digitalizaci společnosti Syngenta.

Zároveň je podle něj nutné se obrnit trpělivostí.

„Odolejte pokušení ptát se, kdy se podaří naplnit vize, ale raději se pragmaticky zaměřte na jednotlivé kroky, které vás k ní přibližují.“ ■

Autorka je novinářka se zaměřením na technologie



### Chyby můžou nastat

Castellani preferuje přístup, který nazývá „kmtrovský princip“: podat špatné zprávy rychle.

„Lidem často trvá příliš dlouho, než se dostanou ke špatným zprávám, připravují si pro ně půdu a ujišťují se, že se z jejich neúspěchů nebudou vyvozovat důsledky.“ Lidé by si však měli uvědomovat, že chyby a selhání jsou ve skutečnosti prospěšné, protože chybami se člověk učí, připomíná Castellani a dodává, že dobří lídři nedělají ukvapené závěry, ale snaží se pochopit základní příčiny.

„V krizových situacích se příliš často uchylujeme k rychlému záplatování, aniž odstraníme samotný problém. Podnikové systémy sešívané

hrozí riziko skutečně velkého přehmatu.“

Důležitá je také transparentnost, jak zdůrazňuje Larissa Tosch, viceprezidentka pro informační technologie a CIO pojišťovnické skupiny Glatfelter.

„Někde panují obavy, že IT oddělení odhalí celý proces výroby párků, který nemusí před dokončením vypadat právě vábně. Pokud jsou ale týmy složené jak z pracovníků IT, tak jiných jednotek podniku, stejně vyjdou chyby a nedostatky najevo.“

### Přátelé ve vyšších kruzích

Výzkum Capgemini a MIT zjistil, že mistři digitalizace mívají velmi dobré vztahy jak v IT, tak v ostatních složkách podniku. „Pokud je



# Vladimír Bartoš

Ředitel podpory prodeje a solution architekt společnosti Minerva Česká republika

D ůkazem, jak se mění role technologických firem v poslední době, je krátký pracovní příběh Vladimíra Bartoše.

„Předvolal si nás majitel jednoho z největších výrobců obráběcích strojů v ČR a řekl, že je s námi spokojený, ale že chce využít náš potenciál ještě více než ostatní. Stali jsme se jeho byznys poradci a radili nejen, jak změnit procesy, ale i strategii podnikání,“ prozrazuje Vladimír Bartoš. I to je důsledek čtvrtstoletí dlouhé kariéry, kterou tráví cestami po českých i zahraničních výrobních firmách, kdy prochází jejich prostory, analyzuje podnikové procesy a snaží se identifikovat problematická místa, navrhnout řešení a posouvat je dál k vyšší konkurenceschopnosti. Kromě toho školí světové standardy v řízení výrobních podniků a občas přednáší na vysokých školách. Hodně lidí z výrobních podniků mne poznává, zastavuje se se mnou a chce diskutovat o odborných problémech, říká. Dá se tedy říct, že se mu podařilo dosáhnout určité profesní odbornosti a může být českým výrobním podnikům užitečný.

Se stresem se Vladimír Bartoš vyrovnává pomocí systematicky – přeorganizuje úkoly podle důležitosti a začne je řešit. Když k tomu přidá noční směnu nebo víkend, obvykle vše vyřeší, ale dodává, že už ani nepamatuje, kdy měl poslední pracovní víkend. Nejvyšší prioritou mají u něj důležitost a krátký termín. Termín je exaktní, ale důležitost hodnotí pocitově. Pokládá si otázky typu: je žadatel zákazník, kolega? Na co to asi potřebuje? Jak velké problémy mu způsobí můj případný skluz?

Není typ manažera – parního válce, lidi s jinými názory neválcuje. Spíše ho každý rozdílný názor znejistí a znovu začne zkoumat, zda má skutečně pravdu. Teprve když se vnitřně ujistí, že jede po správné koleji, začne oponenty přesvědčovat.

„A v přesvědčování jsem skutečně dobrý,“ říká s úsměvem. Vladimír Bartoš se neoznačuje za mikromanažera, ale pokud má být výsledkem



spolupráce dílo, za které zodpovídá, raději detailně definuje, co od kolegů potřebuje a jak to má ve výsledku vypadat. Je to ryze pragmatický přístup, protože mu šetří práci při následné kompletaci díla. Protože se však snaží obklopovat lidmi, kteří jsou zodpovědní, chytrí a pracovití, nemusí je tolik kontrolovat a řídit.

V nepracovním čase naučil celou rodinu jezdit na kole a manželka ho zase přiměla milovat lyže a běžky. Jejich letní dovolená znamená vždy putování po českých krajích kolmo, dříve se stámem, teď už jen po penzionech. V zimě jezdí do italských Alp na sjezdovky a na Šumavu na běžky.

# Marcel Červený

CEO vývojářské společnosti Bootiq

F irma Marcela Červeného Bootiq se specializuje na komplexní dodání IT projektů, především v oblasti e-commerce a fintechu, a to jak pro komerční sféru, tak pro státní správu. Jako CEO vede početný tým špičkových profesionálů, kteří mají za úkol zvládat často náročné technologické výzvy.

Bootiq ovšem ani zdaleka není jedinou pozicí Marcela Červeného na nejvyšší úrovni, byť patří mezi ty největší. Ve firmě, která na trhu funguje už přes 15 let, celkem pracuje více než 250 odborníků. Pobočky má v Praze, Plzni, Jihlavě, Zlíně, Olomouci a také Bratislavě. Mezi její zákazníky patří třeba T-Mobile, Košík, Nestlé, Škoda Auto nebo Metrostav.

Kupříkladu v roce 2016 založil IT firmu Cloud Security Systems. Za svou kariéru řídil více než 29 IT projektů, mezi nimi například pro Finnology, Fingo SK, Elektronický deník NTIS, Registr smluv pro MVČR, Systém pro řízení veřejných zakázek ZČU, aukční systémy pro italskou firmu Bari či ruský Wagonmash a mnoho dalších. V roce 2014 získal cenu The Best 2014

za nejlepší mobilní aplikaci pro e-government.

Bohatou pracovní cestu odstartoval v logistickém a dodavatelském řetězci Yazaki Corporations, následně pracoval jako head of support v Murray Development, dále v IT firmách StringData a Pontech. Mimo jiné má za sebou sedm let na pozici CEO v IT Engine. Do Bootiqu nastoupil v roce 2017.

Celkem Marcel Červený působil v jedenácti různých společnostech a dodnes je v některých aktivní. Bootiq pod jeho vedením prožívá rychlý růst a Aktivní akviziční strategii, která firmě svědčí.

První akvizice přišly v roce 2017, další následovaly o rok později a firma se rozrostla ze 40



lidí na 120; a na konci prvního kvartálu letošního roku se tým pracovníků opět rozšířil a nyní čítá 300 jedinců.

Vzdělání zakončil Marcel Červený na Západočeské univerzitě v Plzni (ZČU), kde vystudoval obor podniková ekonomika a management. Zde později působil jako manažer IT projektů. Ovládá tři světové jazyky – angličtinu, němčinu a ruštinu. Volný čas tráví nejraději s rodinou, sportem a cestováním v karavanu.

# Petr Dvořák

## Technický ředitel, Gapp System

Pěťadvacet let existence letos slaví společnost Gapp System, kde již deset let v roli technického ředitele působí Petr Dvořák. Jeho stěžejní rolí je hledání a realizace cest, jak pomoci klientům společnosti s jejich IT. S tím souvisí nutnost osvojit si novinky a zajistit, že je bude schopen technický tým společnosti úspěšně implementovat a podporovat.

„To znamená sledovat trendy, hledat nové technologie a produkty a pak vše společně s mým týmem uvést do praxe,“ popisuje Petr Dvořák.

Letos obohatil tým o mnoho nových kompetencí, protože se vnímání infrastruktury datových center neustále rozšiřuje. Tam, kde si člověk dříve vystačil se serverem, diskovým polem a počítačovou sítí, dnes musí být schopný pracovat s technologiemi veřejného cloudu, hybridního cloudu nebo s platformami pro provoz kontejnerizovaných aplikací.

Při práci se svým týmem i a zákazníka sází nejvíce na schopnost komunikace, naslouchání druhé straně a potlačení vlastního ega. Zároveň se snaží obklopat šikovnými a kreativními

lidmi, kteří ho nesmírně obohacují a umožňují mu, aby svých cílů dosahoval ještě efektivněji a rychleji.

Konfliktům na pracovišti se snaží zejména předcházet. Firemní očekávání od profesionální komunikace uvnitř týmu jsou vysoká a jakékoli porušování pravidel, norem slušného chování nebo etických zásad netolerují.

„To, že máme na různé věci různé názory, je v pořádku. Naopak, to nám umožňuje dosahovat těch nejlepších výsledků. Komunikace různých názorů však vyžaduje vysokou míru empatie a ni kdy to nesmí dojít do osobní roviny. To, že mám na odbornou věc jiný názor, mne nedělá horším člověkem. Kolegové nemusejí být rovnou kamarádi, kteří spolu tráví volný čas. Musejí to být především kolegové, kteří se profesionálně respektují,“ vysvětluje.

I z toho důvodu nemůže fungovat jako mikromanažer. Od každého očekává, že výstupem jeho práce bude to, co může nazvat konečným hodnotným produktem. Pokud má být ve své roli odborníkem, není možné mu říkat, jak má definovaných cílů dosáhnout, dodává.

Přestože požaduje od podřízených maximální výkon, odrazuje je od nonstop práce, třeba neustálou kontrolou e-mailů z mobilu.

„Na poskytování technické podpory máme vybudovaný systém okamžité reakce. Není vůbec nutné, abychom tak byli všichni neustále on-line, ačkoliv nám to technologie umožňují,“ nabízí svůj

recept s tím, že e-mail není nástrojem pro real time komunikaci. A to se musí každý naučit – ovládnout to nutkání podívat se na nové e-maily jen proto, že mám v kapse zařízení, které mi to umožňuje.



ROZHOVOR S PETREM DVOŘÁKEM

## Musíme reagovat rychleji

Všímám si velkého tlaku na to, aby IT reagovalo rychleji než dříve. Proto jsme tady, říká technický ředitel společnosti Gapp System Petr Dvořák.

### Na jakém zajímavém projektu jste v poslední době pracovali?

Velmi zajímavými úkoly poslední doby jsou projekty infrastruktury datových center dodávané formou služby. Zákazníci si velmi rychle osvojují způsob konzumace cloudových služeb, kdy platí až za reálně využitý zdroj. Na druhou stranu, ne vždy si mohou dovolit umístit svá data a informační systémy rovnou do veřejného cloudu. Hledají pak řešení, které by mohli nainstalovat do vlastního datového centra, ale s cloudovým modelem financování. A tam přicházíme my. Návrh připravíme na míru, dohodneme oboustranně výhodný obchodní model a po celou dobu řešení spravujeme a udržujeme.

### S jakým nejčastějším problémem se jako technický ředitel potkáváte a jak to řešíte?

Většinou s nevyjasněnými očekáváním. Záplava nových technologií a s tím souvisejících informací je dnes taková, že je těžké na první pohled rozlišit, co je realita a co je pouze dobře udělaný

marketing nadnárodních korporací. Pokud kombinujete více technologií, může to být pro člověka bez dostatku praxe skoro nemožné. To pak může vést velmi rychle k mylným závěrům, co vlastně nabízená řešení přináší. Ve fázi realizace je pak již pozdě a tato situace zpravidla vede ke frustraci obou stran.

Tento problém řešíme již při přípravě jednotlivých projektů, tak abychom měli jistotu, že obě dvě strany chápou společný projekt, jeho přínosy a dílčí aspekty stejně. To samozřejmě stojí čas, proto celý proces také nazýváme plánování společné budoucnosti se zákazníkem. Jsme totiž přesvědčení, že takový přístup se vyplatí a vede ke dlouhodobé oboustranné spokojenosti.

### Pozorujete poslední dobou výrazné změny zájmu vašich zákazníků o typy nabízených služeb?

Co pozorují, je velký tlak na to, aby IT reagovalo rychleji než dříve. Organizace odcházejí od tradičních modelů vývoje a nasazení aplikací s novými verzemi několikrát ročně. Téměř každá

společnost dnes uvažuje o tom, jak implementovat moderní agilní přístupy do svých postupů. Už jsme si zvykli, že v mobilních telefonech se nám jednotlivé aplikace aktualizují prakticky neustále. Ve světě podnikových aplikací to ještě není běžné, ale pomalu k tomu spějeme. Aby to bylo možné, musí na to být připravené i datové centrum. Technologie jako virtualizace už tak nejsou cílem, ale pouhým nástrojem na této cestě. Tím nejdůležitějším na cestě k rychle reagujícímu IT se tak stává automatizace s velkým důrazem na bezpečnost.

### Jak velkou konkurenční výhodou je pro vás nabízená technická podpora 24 x 7?

Poskytování technické podpory v rozsahu 24 x 7 je něco, bez čeho bychom dnes většinu našich projektů nebyli schopni vůbec uskutečnit. Ještě větší výhodou je poskytování této služby v tzv. proaktivní podobě. V praxi to znamená, že na incidenty, které se v prostředí zákazníka vyskytnou, reagujeme automaticky a mnohdy i dříve, než zákazník daný incident zaznamená. Měli jsme i projekt, kdy na nás klient nechal celý dohled jeho infrastruktury, protože interně jej nebyl vzhledem k velikosti technického týmu schopný zajistit. A to je příklad toho něčeho navíc, o co jsme schopni běžné služby obohatit a kde je naše přidaná hodnota.



# Vladimír Dzurilla

## Vládní zmocněnec pro informační technologie a digitalizaci

Primárně pracuje především na programu Digitální Česko. Jde o strategii koordinované a komplexní digitalizace ČR.

„Nejdůležitější je pro nás usnadnit život občanům, tedy narovnat vztah stát – občan z pohledu služeb, které má stát lidem poskytovat. Na to pak navazuje propojení úřadů a institucí a naše místo v moderní Evropě, ale i ve světě,“ popisuje program Vladimír Dzurilla, který kromě role zmocněnce ještě působí ve státních podnicích Státní pokladna Centrum sdílených služeb (SPCSS) a v Národní agentuře pro komunikační a informační technologie (NAKIT). V SPCSS řeší sdílené služby a kritickou infrastrukturu, v NAKIT se věnují kritické komunikaci a sdíleným službám a aplikacím.

Nejvíce si cení, že se mu konečně podařilo rozhybat stojaté vody českého e-governmentu.

Tvrdí, že se už nebudeme „proč“ a „jestli vůbec“, ale společně řešíme „kdo“ a „jak“.

Má radost, že se v této oblasti začalo dařit propojovat stát se soukromým sektorem, což je jeden z úspěšných faktorů digitalizace. Bylo to

i patrné na vzniku zákona o právu na digitální službu.

Příští rok chce zejména realizovat prioritizované záměry programu Digitální Česko pro rok 2020 – připravit katalog všech on-line služeb, které bude moci občan vyžadovat a tyto služby pak občanům dodat. Bude pokračovat v úpravě legislativního rámce e-governmentu a další věci je propojený datový fond postavený na základních registrech.

„Stavíme státní cloud, protože infrastruktura musí držet krok s dobou. Tyto všechny možná někdy zdouhavé, ale nutné a zásadní dílčí kroky směřují k dlouhodobé prosperitě České republiky, což je ultimátní cíl programu Digitální Česko,“ vysvětluje Vladimír Dzurilla.

Pracovní den mu začíná hned ráno, kdy jedna schůzka následuje druhou až do pozdních hodin. Mezi nimi má naplánovaný prostor pro práci, kterou řeší tam, kde zrovna je. Při tom si většínou vystačí s notebookem a mobilem.

„V takových případech je pro mě nejdůležitější powerbanka s dostatečnou kapacitou.“



Foto: Libor Fojtík

Přiznává, že pracovní věci se díky moderním technologiím snaží řešit i v tom minimu volného času, který má, protože to prý „k té pozici patří“. Snaží se toho stihnout a obsáhnout co možná nejvíce, ale uznává, že to je jen na každém, jak si to kdo nastaví.

Na volný čas prý letos neměl vůbec prostor, to málo strávil s rodinou, jinak ho kvůli pracovnímu nasazení vyhodili z badmintonové ligy a na kole ujel jen pár kilometrů do obchodu a zpátky.

# Jiří Hlavenka

## Investor

V povědomí lidí kolem informačních technologií je Jiří Hlavenka už dlouho, do širšího okruhu se dostal úspěšným exitem ze společnosti Kiwi, kdy za investovaných 600 tisíc korun získal 1,5 miliardy.

Avšak za svůj největší úspěch považuje vybudování společnosti Computer Press, ve své době nejvýznamnějšího odborného vydavatele v zemi, a start mnoha inovativních projektů, mimo jiné prvních e-shopů v zemi.

„K neúspěchům počítám kvůli přílišnému rozostření záběru nedotažení oněch pionýrských projektů v době teprve velmi mladého internetu k zásadním úspěchům,“ říká Jiří Hlavenka, který nejraději pracuje doma. Tím, jak má řadu investic v různých místech, kdy je každá firma jinde, je pro něj kontraproduktivní mít stálou kancelář, ve které by byl sám. Home office má pro něj výhodu lokace, kdy je v přírodě, a pokud ho to už zmáhá, vyběhne „do zeleně“, proběhne se a vrátí se osvěžený.

„Ale i v kavárně pracuji rád, vlastně mě ta změna prostředí z naprosto klidného do rušného,

bzučícího vyhovuje. Naučil jsem se dělat i v okolním randálu,“ popisuje.

Riskování se známý investor nebojí, protože jak sám říká, vzhledem k tomu, že celý život podniká, pak samozřejmě celý život riskuje. Podnikání je risk, bez risku není podnikání. Nemá ale rád riskování ve smyslu rulety – tedy velmi nízké pravděpodobnosti výhry. Riskování v podnikání spočívá podle Hlavenky spíše v odvaze rozhodnout, nestát, neváhat.

Jiří Hlavenka přiznává, že také, asi jako většina z nás, trpí prokrastinací. Obtížné úkoly trochu odkládá, ale nakonec se do nich pustí.

„Stanovit priority není nic těžkého – snad každý z nás umí posoudit, co je nejdůležitější a co je méně důležité. Dodržet to je ale těžší,“ domnívá se Jiří Hlavenka, který nepoužívá žádného kouče na rozdíl od jiných IT osobností, které se dostaly do



letošního výběru. On sám je totiž svým způsobem koučem, mentorem, motivátorem, inspirátorem jiným.

Coby člověk, který většinu života tráví s technologiemi, používá asi sto různých IT technologií či produktů, žádný nemá vysloveně rád.

„Obecně bych ale řekl, že nesmírnou pozitivní změnu v efektivitě práce i mně přinesla cloudová řešení – tedy systém, kdy se nestarám o to, kde jsou data, jsou přístupná odkudkoli a kdykoli, a to, co mám v ruce, ať je to mobil, laptop, počítač nebo smartwatch, jsou jen zobrazovací periferie,“ konstatuje Jiří Hlavenka.



# Martin Humpolec

Dobrovolník ze společnosti CRM pro neziskovky

**M**artin Humpolec implementuje CRM systém Salesforce nejen u neziskových organizací, aby jim pomohl s lepší péčí o jejich dárce a zákazníky. Letos zorganizoval unikátní nezávislou konferenci CzechDreamin o systému Salesforce.

„Sehnat řečníky z celého světa a účastníky z Česka a půlky Evropy byla skvělá zábava na volné večery. Fakt, že jsme skončili v plusu, se skvělými referencemi a lidmi, kteří se chtějí vrátit, je ta největší odměna,“ popisuje Humpolec.

Jinak za svůj úspěch považuje každou velkou implementaci. Případně tu, kde se lidé opravdu hodně posunuli a díky řešení, které naimplementoval, dokázali sami víc. Co může být víc než děkovný e-mail, ve kterém se píše „Martine díky tvé implementaci Salesforce jsme loni prokazatelně dostali od dárců o desetinu víc“, a vy víte, že to znamená pár set tisíc eur navíc, pokládá řečnickou otázku.

Pracovní priority si stanovuje jednoduše: termín, zajímavost a prioritita. Překvapivě i ty prioritní úkoly u něj počkají, pokud nejsou zajímavé

nebo termín dodání ještě není dost blízko. A ty zajímavé – ať už jde o technologii nebo netypický problém – dostávají přednost, čemuž by někdo mohl říkat prokrastinace.

Místo koučů raději používá mentory, protože se domnívá, že si své problémy dokáže vyřešit sám a povídání s někým mu s nimi nepomůže. Mentory, kteří mu mohou odborně pomoci a zacílit správným směrem, proto vnímá výrazně pozitivněji.

„Nikdy jsem si neplánoval, čeho chci dosáhnout a kde chci být, ale vždy jsem se snažil pomáhat ostatním a nebýt ten, který se bojí ptát, proč něco nejde. Což vedlo k prvnímu povýšení, odchodu na rodičovskou, zapojení do pomoci neziskovkám, naučení se Salesforce, být jednou z nejviditelnějších osob v Salesforce ekosystému v Česku a organizaci CzechDreamin,“ říká Martin Humpolec, který je aktuálně držitelem ocenění Salesforce MVP, jež má po celém světě méně než 300 lidí.

Ačkoliv pracuje se softwarem, který nabízí práci odkudkoliv, typicky tráví den v kanceláři, ale nemá problém pracovat i jinde. Doma nemá



místnost vyhrazenou pouze pro sebe, takže pokud je rodina doma, moc toho neudělá, a tak raději vyrazí jinam. Do kavárny, pokud potřebuje chvíli na přemýšlení, do kanceláře, pokud jej čekají telefonáty se zákazníky, které nerad řeší veřejně.

Když nepracuje, užívá si rodiny a vzhledem k blížící se zimě by se asi dalo říci, že i lyžuje. „Doufejme, že zima bude na snih bohatá,“ věří Martin Humpolec.

# Simona Kijonková

CEO holdingu Packeta, spolumajitelka a zakladatelka Zásilkovny

**B**ez pomoci investorů či dotací Simona Kijonková postavila technicko-logistickou firmu Zásilkovna, kterou na českém trhu znají všichni, kdo nakupují na internetu. Ale kromě Zásilkovny ještě řídí dalších dvanáct firem a celkově přes tisíc zaměstnanců.

„Mým hlavním úkolem je stanovit vizi a cíle firmy na několik let dopředu. Poté vizi předávat dále do firmy a umožnit svým kolegům v executive boardu, což je 12 ředitelů a ředitelky, aby měli vše potřebné tyto cíle naplnit. Snažím se být jakýmsi motorem společnosti, hodně mi záleží na tom, aby se klíčové projekty hýbaly dopředu. Stagnace firmy je podle mne prvním krokem k úpadku. Průběžně kontroluji důležité projekty, a pokud tam vidím problém, zasáhnu,“ pojmenovává úkoly Kijonková. A kromě toho samozřejmě vymýšlí projekty a inovace. Ročně společnost spustí kolem stovky takových novot.

Simona Kijonková si myslí, že k úspěchu jí nejvíce pomáhají empatie, velká energie a silná vůle jít za sny a cíli, nebo možná lépe řečeno schopnost překonávat překážky.

Mikromanagement je podle ní pro vysoce postaveného manažera cestou do pekel. Svému týmu nechává rozhodně volnou ruku. Stojí za výběrem týmu, stanovuje vize, cíle, KPI. Jak k cílům ředitel doputuje, je poté na něm. Říká si pouze o zdroje a reportuje výsledky.

„Pokud nejsou splněné KPI a výsledky nejsou takové, jaké očekáváme, okamžitě zasahují. Do mikromanagementu skáču ve chvíli, kdy je nespokojený zákazník.“

Dnes pracuje přibližně šest hodin denně, ale snaží se být v každé hodině práce maximálně efektivní. Má osobní výkonnou asistentku jako pravou ruku, která jí řídí kalendář, organizuje nejrůznější setkání, řeší účast na akcích a mítincích. Tak se stává efektivnější.

Se stresem se vyrovnává především časem stráveným s rodinou. Chodí také pravidelně cvičit, i když ne tak často, jak by potřebovala. Soubě a manželovi organizuje pravidelné odpočinkové wellness víkendy. Velmi rádi s celou rodinou cestují, v létě téměř celé dva měsíce, zimu tráví na lyžích. Baví ji tyto cesty vymýšlet, plánovat,



organizovat. Doslova zbožňuje cestování a objevování nových zemí, historie a kultur.

A čtenářům TOP IT osobností vzkazuje, že inovace a disruptivní technologie jsou hybatelem růstu nejen firem, ale celých odvětví a ekonomik. Je to investičně náročnější cesta než jen získávat aktuální příjem z úspěchu minulých nápadů. Je to ale vstupenka pro to, stát se inovativním lídrem ve svém oboru na evropské úrovni.

# Pavel Konečný

CEO a spoluzakladatel Neuron Soundware

**P**avel Konečný vystudoval kybernetiku a bio-medické inženýrství, což mu do práce v oblasti strojového učení poskytl skvělý základ.

Svou kariéru zahájil v IT poradenské společnosti Accenture, kde se účastnil více než 35 technologických a strategických projektů pro 25 klientů na třech kontinentech a byl považován za jednoho z nejinovativnějších členů týmu. Kolegové se ho často ptali, proč nemá vlastní podnik, a deset let dostávali vždy stejnou odpověď:

„Čekám, až budou počítače tak výkonné, aby mohly efektivně využít umělou inteligenci.“

To se změnilo před čtyřmi roky, kdy Pavel Konečný pomáhal založit Neuron Soundware – český start-up, který poslouchá stroje a skrze umělou inteligenci předpovídá jejich poruchy. Nyní má ambice stát se globální společností, která bude chránit miliony zařízení po celém světě.

Neuron Soundware pracuje s technologiemi hlubokých neuronových sítí a deep learning algoritmy, které efektivně využívá pro detekci

zvuků, jaké stroje vydávají – a tím pomáhá předcházet nečekaným poruchám třeba v leteckém průmyslu. Zákazníky firmy je řada globálních, nadnárodních společností; jmenovat lze třeba továrny evropského leteckého giganta Airbusu nebo německé firmy Siemens a BMW.

Na trhu s potenciálem 65 miliard eur v obratu je Neuron Soundware unikátem, a i proto se mu daří velmi rychlé rozšiřování do zahraničí. V pražské kanceláři firmy v současnosti pracuje přes dvacet lidí, z nichž většina působí na modelech strojového učení, umělé inteligence či zpracovává tréninkové algoritmy.

Neuron Soundware vznikl jako firma v rámci pražského akceleratoru StartupYard, přičemž ještě v témže roce (2016) získal ocenění Vodafone Nápad roku; i díky tomu se mu brzy dostalo investice šestnácti milionů korun; v letošním roce pak následovala další vlna investic v celkové hodnotě téměř 150 milionů.

Jak Pavel Konečný v nedávném rozhovoru pro AIWorld potvrdil, je jeho firma založená na dlouhodobě známém, ale nevyužitém poten-



ciálu. Stejně jako řidič u svého auta pozná, když motor „zní divně“, i technologie Neuron Soundware dobře vědí, že je něco v nepořádku – a na rozdíl od člověka umění velmi, velmi přesně rozpoznat konkrétní problém.

# František Koutník

Country manager pro Česko a Slovensko společnosti MMD – Monitors & Displays

**P**od vedením Františka Koutníka získaly značky počítačových monitorů Philips a AOC 22% tržní podíl, což je prakticky jeden z nejlepších výsledků značek v historii.

K dobrým výsledkům manažerovi podle jeho vlastních slov pomáhá dobrá komunikace jak s obchodními partnery, tak i s kolegy, zároveň i schopnost dotahovat stanovené cíle včas, což souvisí s dobrou organizací práce a time managementem. Snaží se také být i neustále pozitivní, což napomáhá i dobré atmosféře v kanceláři.

K obecným předpokladům pro dosažení úspěchu podle Františka Koutníka patří především vlastní motivace a vůle dosáhnout úspěchu. Přirovnal by to ke kolektivním sportům.

„V nich musí být jednotlivci velice dobře psychicky i fyzicky připravení vůči konkurentovi na svém postu, ale zároveň musí umět vycházet s ostatními členy a podřídit vlastní ego týmovému úspěchu. Dost podobné je to i v profesní kariéře,“ domnívá se František Koutník. Pracovní priority si vybírá podle jejich přínosu k výsledkům od

nejvyšší k nejnižší. Primárně se snaží vyřešit úkoly, jež se týkají prodeje, nebo které je nutné splnit v daném termínu. Pokud jde o nepříjemné úkoly nebo činnosti, snaží se je vyřešit co nejdříve, aby pak už zbývaly jen ty příjemnější a veselejší.

Vzhledem k faktu, že je často na cestách, ať už u zákazníků nebo v centrále, kombinuje práci kanceláře a home office. Když má uvést konkrétní čísla, říká, že jeden až dva dny tráví v kanceláři, stejný čas na cestách a den pracuje z domova. Firemní porady se uskutečňují samozřejmě v kanceláři, ale část administrativy nebo telekonferencí řeší i z home office.

„Pokud je člověk neustále na home office, tak už bych řekl, že se občas i těší do kanceláře potkat se s kolegy a necítí se tak ‚sociálně‘ odříznutý. V minulosti jsem si vyzkoušel obě varianty a z mého



pohledu je takováto kombinace obou možností ideální a mohu ji vřele doporučit.“ O víkendech se František Koutník snaží pracovní e-maily nečíst, odreagovat se a načerpat energii na další týden. Na delší dovolené jednou dvakrát zkontroluje, zda není něco neodkladného, a případně požádá kolegy, kteří ho zastupují, o vyřešení.

Jako bývalý aktivní fotbalista se nejraději odreaguje aktivní odpočinkem, tedy sportem, především pak fotbalem. Bohužel má na něj čím dál tím méně času, proto fotbal kombinuje s běháním nebo jízdou na kole, kdy si dokáže úplně vyčistit hlavu a přijít na jiné myšlenky.



# Patrick Müller

Senior channel account executive pro Českou republiku a Slovensko, Sophos

**T**éměř z nuly vybudoval na českém trhu dvě silné značky v oblasti IT bezpečnosti. První značkou byl Norton pod hlavičkou společnosti Symantec a druhou je nyní Sophos.

„Vzpomínám si i na rozhodnutí, kdy bylo potřeba se za práci odstěhovat z Německa do České republiky, abych zde začal znovu budovat svoji kariéru od začátku. Překonání období, kdy se člověk učí novému prostředí, musí se zorientovat na lokálních trzích, naučit se místním zvyklostem v obchodu i v osobním životě a novému jazyku, lze také považovat za úspěch,“ říká. Původní záměr byl zůstat zde dva tři roky, nyní je z toho již 15 let, oženil se zde a spokojeně žije s rodinou v Praze.

V Sophosu odpovídá především za rozvoj partnerské sítě v České republice a na Slovensku, nedávno získal zajímavé obchodní partnery jako například společnosti AutoCont a Impromat.

K lepším výsledkům by však potřeboval další kolegy, ale to se mu zatím nedaří tak rychle, jak by si přál.

Patrick Müller říká, že jako obchodník pracuje nejen „s kalkulačkou“, ale především srdcem, a lidé to na něm hned poznají. Je schopen druhé nadchnout pro Sophos technologie a daří se mu díky tomu důležité obchodní partnery přesvědčit ke spolupráci. Jeho klíčovou vlastností také je, že se nikdy nevzdává, je schopný vycítit potenciál a najít cestu k úspěchu. Na druhou stranu pozná, kdy je zbytečné zkoušet měnit věci, které jsou mimo jeho dosah, a energii věnuje raději něčemu, co dává smysl.

Při prioritizaci úkolů čerpá asi jako každý manažer z běžných praktik, které se naučil na standardním time management školení. Zpravidla si vždy každé ráno projde všechny úkoly, které je třeba vyřídit, a seřadí je podle termínu splnění a reálného dopadu, pokud splní či nesplní včas, a úsilí, jež na splnění daného úkolu bude muset vyvinout. Sleduje zejména krátkodobé a střednědobé cíle. Každý den analyzuje, co udělal a zda to nemohl udělat lépe, a na základě toho se snaží upravovat svoje další jednání.

Posledních pět let pracuje výhradně v režimu home office, avšak s velkou dávkou cestování, které si vyžaduje pravidelný styk s obchodními partnery, zákazníky, ale i kolegy napříč celým regionem. Patrick Müller ve volném čase rád



cestuje s rodinou, hraje golf, rybaří a setkává se s přáteli.

Čtenářům TOP IT osobností vzkazuje: „Zvolte si práci, která vás baví, pak máte velkou šanci být v ní úspěšní.“

# Jaromír Novák

Předseda Rady Českého telekomunikačního úřadu

**A**čkoliv do výkonu funkce předsedy Rady ČTÚ patří zejména odpovědnost za fungování i za věcnou problematiku jako třeba rozhodování ČTÚ při aukci spektra nebo o nezaplacených fakturách, Jaromír Novák si k nim dobrovolně přidal i poměrně aktivní účast ve veřejné debatě o telekomunikacích v Česku. A to je v porovnání s minulým vedením úřadu docela zásadní změna. Předseda instituce je aktivní nejen v internetovém prostoru, ale také na různých konferencích či setkáních.

„Letos se nám podařilo úřad posunout opět k další transparentnosti a spustili jsme portál qos.ctu.cz, kde všichni mohou vidět informace o kvalitě pokrytí mobilními sítěmi. Další rozvoj tohoto portálu už se připravuje a budou k dispozici i detailnější porovnání a další služby. Také připravujeme aukce, které na jednu stranu mají podpořit konkurenci na českém mobilním trhu a zároveň rozvinout 5G síť v České republice,“ vyjmenovává Jaromír Novák.

Na letošní rok má v plánu kromě ostatních důležitých věcí, jako jsou otevření pásma

60 GHz, realizace úsporných opatření po schválení státního rozpočtu, také vyhlášení aukce na volné kmitočty z pásma 700 MHz a 3400 MHz.

„Podmínky aukce jsme nastavili tak, že chceme přilákat nového hráče, aby se zvýšila konkurence na trhu mobilních služeb, a zároveň chceme rozvoj 5G sítí a služeb. Je důležité, aby si v této oblasti nenechala Česká republika ujet vlak a zopakovali jsme úspěch s pokrytím 4G sítěmi,“ připomíná Jaromír Novák.

Coby představitel zásadního technologického úřadu se při používání vlastních technologických produktů postupem času ocitl ve „vendor locku“ u jablečné značky. Vyhovuje mu jejich provázanost, možnost kombinací i jednoduchá cesta k výsledku.

„I když musím nekriticky přiznat, že poslední hardwarové verze začínávají pokulhávat za konkurencí. Takže jsem ‚jablečný uživatel‘, ale nikoliv nekritický a nikoliv ultraortodoxní,“ dodává Jaromír Novák. I přes možnosti, které moderní technologie nabízejí, Jaromír Novák chápe, že pracovat odkudkoliv kdykoliv je nezdramý trend.

„V okolí pozoruji, že ‚fungování 24 x 7‘ se začíná omezovat. Samozřejmě pro nadřazeného je pohodlné si večer na něco vzpomenout a mít hned



reakci, ale pokud neřídíte atomovou elektrárnu, je to nesmysl a v dlouhodobém horizontu se to vždy vymstí,“ domnívá se.

Jaromíru Novákovi se osvědčilo držet se hesla „všechno s mírou“ – jakýkoliv extrém podle něj dlouhodobě neprospívá.

„Život se nedá rozložit jen na jedničky a nuly, stejně tak člověk bez základní znalosti on-line světa nemůže dnes efektivně přežít, aniž se nedostane na okraj společnosti,“ varuje.

Předseda ČTÚ relaxuje ve volném čase zejména s dětmi, se kterými se snaží sdílet své záliby, tedy čtení, moderní technologie a hraní her on-line i off-line.



# Petr Ocásek

Zakladatel a CEO společnosti Angelcam

Kromě společnosti Angelcam, zabývající se cloudovými bezpečnostními řešeními, je Petr Ocásek také spoluzakladatelem start-upového akcelérátoru StartupYard, smíchovského coworkingového centra a inkubátoru Node5 a několika dalších technologických firem. Je předním odborníkem v oblasti ochrany majetku a osob pomocí IT technologií a hybatelem české start-upové scény.

Nerad vidí, když nadějně projekty opakují v počátcích jeho chyby. Proto své zkušenosti s budováním technologických firem a experimenty s nastavováním podnikové kultury s maximálním respektem ke svobodě a zodpovědnosti rád předává start-upům a studentům univerzit, kteří teprve o podnikání uvažují.

Má dlouholeté zkušenosti jako přednášející, organizátor a moderátor vzdělávacích eventů a seminářů. Vystoupil již na předních konferencích WebExpo, Czech Internet Forum či na sérii o byznysových selháních FuckUp Nights.

„Svému“ Angelcamu se věnuje už řadu let, během nichž pomohl firmu přeměnit z malé

české společnosti na organizaci ze seznamu Top 500 Startups se stovkami tisíců zákazníků, 80 tisíci připojených bezpečnostních zařízení a cloudových služeb, které poskytují ve více než dvou stovkách zemích.

Je mimo jiné člověkem, který se nebojí vhodně riskovat, a tvrdí, že by se lidé obecně měli méně bát neúspěchu – ten lze totiž proměnit ve skutečnost, jež je posouvá dál. Portfolio úspěšných společností, za kterými osobně stál, ve spojení s mnoha roky zkušeností v oblasti mentoringu, napovídá, že na této myšlence něco bude.

Úspěch Petra Ocásky a Angelcamu také skvěle poukazuje na důležitost bezpečnosti v době cloudu. Se vzrůstajícím počtem zařízení inter-

netu věcí a všemožných cloudových řešení je nezbytné zajistit adekvátní ochranu jak digitální, tak fyzickou.

Stejně tak je dobře, že v ČR najdeme zdravou start-upovou scénu, z níž vzejdou firmy světového kalibru. StartupYard i Node5 patří k pražským stálicím, z nichž se zrodilo množství mladých firem.

Pomineme-li pracovní úspěchy, má Petr Ocásek dva syny, Olivera a Adama, a dceru Eli. Děti mu mimo jiné ukázaly, že se ještě má co učit.



# David Peřina

Spolumajitel a řídicí partner společnosti System4U

Dodnes Davida Peřinu mrzí, že kdysi nedotáhl projekt jedné mobilní aplikace. Bylo to v době, kdy byl tento trh mladý, příležitost velká, a tak jeho odkládání a neřešení požadavků klienta vedlo k odebrání projektu, a firma se už na tomto trhu nikdy neetablovala v míře, která se tenkrát nabízela. I přesto ale má za sebou společnost, již pomáhal vybudovat a která letos slaví 15. narozeniny. I po této době zůstali spolu se zakladateli dobrými kamarády.

„Dnes dohlížím na chod věcí. Navrhuji nové věci, pomáhám kolegům. Vysvětluji, učím a také hasím požáry,“ dodává s úsměvem David Peřina. Konflikty na pracovišti řeší zejména domluvou, není zrovna horká hlava, takže si spíš počká na vhodnou chvíli. Občas si prý někdo myslí, že se konfliktu vyhýbá, a trochu má pravdu. David Peřina se totiž soustředí jen na důležité věci, ale i tak uznává, že v konečném důsledku je třeba si vše vyříkat.

David Peřina je spíš kancelářský typ, vyhovuje mu kontakt s lidmi i to, že je vytrženy z domácího prostředí, kde se moc nedokáže soustředit.

V poslední době mu bohužel zrak nedovolí dlouho pracovat u notebooku, tam zvládne jen vyřizovat e-maily, ale na reálnou práci potřebuje větší externí obrazovku v kanceláři.

Aktuálně ve firmě řeší migraci všech interních systémů do různých cloudových služeb, podobný proces dozoruje i u několika zákazníků a doufá, že na jeho bedrech přistane i nějaká velká implementace v oblasti UEM, jakmile si uvolní ruce konečným migrací.

„Ale nejdůležitější je diverzifikovat růst, kterým jako firma procházíme, a udržet situaci, kdy práce baví jak nás, tak naše zaměstnance,“ vyzdvihuje. I proto zastává názor, že důležité jsou nejen pro něj ucelené delší úseky dovolené, které si ordinuje sám a také je doporučuje a schvaluje kolegům.

Když nepracuje, spí, sportuje, čte, chodí na pivo, jezdí po světě na hory i k moři, dívá se na



fotbal v televizi. Zálib má hodně, protože navzdory tomu, že System4U pracuje s mobilními technologiemi, což by svádělo k práci nonstop, ve firmě ani v Brně není zvykem pracovat více než obligátních osm hodin denně.

# Jaroslav Řasa

Zakladatel a předseda představenstva Abra Software

**Z**ijeme ve skvělé době, která se teď trochu kazí, říká zakladatel společnosti Abra Software Jaroslav Řasa.

„Bude potřeba ji i naše hodnoty více chránit,“ dodává pak jedním dechem. Firma pod jeho vedením už od počátku působí na základě poslání být spojencem těch, kteří podnikají. A celou dobu pracuje v souladu s baťovskou myšlenkou, že podnikání je poslání, které zlepšuje celou společnost.

Náplní jeho práce je potom řízení firmy tak, aby v souladu s tím dobře fungovala pro zákazníky, kolegy, akcionáře a veřejnost.

„Často to je o hledání cest, inovacích, vizích a strategií. A na prvním místě o práci s lidmi,“ vyjmenovává Jaroslav Řasa, který se domnívá, že právě práce s lidmi patří k jeho silným stránkám.

Umí nadchnout lidi, je vytrvalý. A umí dát vizi a strategii. Nedávno nově definovali firemní strategii, která se opírá o dvě stěžejní části – výkonnou a chytrou technologii a lidi, kteří ji využívají i navrhuji.

Proto firma neustále inovuje produkt, který směřuje do cloudu, má implementovanou podporu IoT a výkonnou API pro integraci s jinými aplikacemi, ale také modernizuje v oblasti řízení práce, například agilní techniky ve společnosti podstatně zrychlují práci.

Za sebou má Jaroslav Řasa také velkou firemní změnu v produktech Abra Gen, které se hodně soustředí na výkon a uživatelský komfort. Pro uživatele připravili několik webových aplikací, které jim umožňují pracovat s daty z ERP systému bezpečně odkudkoliv z libovolného zařízení.

Posunuli výrazně také nový webový ERP Abra Flexi, který osloví trochu jinou cílovou skupinu než Abra Gen.



„Uvnitř firmy se nám povedlo rozběhnout systematické vnitřní sdílení znalostí, které z firmy vytváří ‚učící se organizaci‘ a přispívá mimo jiné i k osobnímu vzdělávání zaměstnanců,“ popisuje manažer, který se své kolegy snaží motivovat především vlastním přístupem a nastavit jim správné cíle.

„Všechno začíná a končí u hodnot, přístupu a energie. Lidé potřebují cíl, leadership. Mít důvod něco dělat,“ vysvětluje Jaroslav Řasa, který se ve volném čase věnuje svým blízkým, plave, relaxuje, cestuje, běhá a jezdí na výlety.

ROZHOVOR S JAROSLAVEM ŘASOU

## I stroje potřebují pevné vedení

Aby bylo možné část úkonů či celé soubory činností přenechat bez starosti strojům a zařízením, je třeba mít po ruce nástroj v podobě kvalitního informačního systému, říká zakladatel společnosti Abra Software Jaroslav Řasa.

**Čím se firma Abra Software zabývá a jakým způsobem funguje vaše podnikání v praxi?**

Zabýváme se vývojem, výrobou a dodáváním softwaru pro firmy, aby mohly lépe podnikat. Podnikům řeší kompletní evidenci skladových zásob, materiálu, co se děje s penězi, lidským časem, znalostmi a informacemi ve firmě a jak je využít pro obchod. A také vyhledávání obchodních příležitostí, objednávky, subdávky, účetnictví, fakturaci, mzdy atd.

**Co vás odlišuje od ostatních dodavatelů podobného softwaru?**

Pokud je u našeho zákazníka něco, co mu nevyhovuje, nenecháme to být. Dotahujeme požadavky do konce. Víme totiž, že pokud je ERP ve firmě špatně nastavený, byznysu nepomáhá. Jsme vždy spojenci v podnikání našich zákazníků, a tak se i chováme.

**Jak vnímáte současný stav digitalizace a obecně využívání moderních technologií v českých firmách?**

V mnoha společnostech se již plně aplikuje automatizace a část lidské práce postupně nahrazují roboty.

V inovativních firmách využívají výhody aditivní výroby a nové výrobky zcela jistě nevznikají na papíře.

Co však chybí, je úplné digitální propojení jednotlivých článků od podpory prodeje přes aktivity se zákazníkem, výrobní proces a zejména oboustranný tok informací do výroby a z ní.

Právě v oblasti digitalizace mohou moderní informační systémy kromě vlastního řízení nabídnout i podporu pro rychlé zpracování všech dalších částí procesu a náhradu lidské práce.

**Jak se taková podpora projevuje?**

Systém usnadní modifikaci výrobku či výrobního procesu podle zákaznické preference a předá specifické instrukce do výroby. V komplexním informačním systému od úplného počátku vzniká digitální otisk každého výrobku a využitím technologií IoT je možné zaznamenat konkrétní výrobní parametry a stav celého výrobního procesu. Díky věrnému digitálnímu obrazu všech procesů tak mohou firmy optimalizovat svoje postupy a zvyšovat produktivitu.

**Není výhodnější pracovat se specializovaným řešením pro výrobu?**

Vždy záleží na konkrétních požadavcích každé firmy. Klíčové je shromažďovat všechna data na jednom bezpečném místě v informačním systému. Proto je nezbytné implementovat do firmy softwarové nástroje a systémy, které umožňují snadnou integraci přes moderní rozhraní API.

**Jaké jsou vaše podnikatelské plány, čeho chcete dosáhnout?**

Nikdy nechceme zůstat stát na místě. Svou práci neustále posouváme vpřed, a to jak po technologické, tak i lidské stránce. Budeme vždy přemýšlet nad tím, zda to, co nás napadlo včera, je dostatečné, jestli to nejde dále vylepšit nebo udělat efektivněji. Chceme být prokazatelně nejlepší ERP v České republice, na Slovensku a ve Švýcarsku.



# Štefan Sádovský

CEO společnosti Editel CZ & SK

**D**o vedení společnosti Editel CZ nastoupil Štefan Sádovský, který v současné době zastává také funkci CEO ve společnosti Editel SK. Firma patří k předním poskytovatelům řešení pro elektronickou výměnu obchodních dokumentů (EDI, z anglického originálu Electronic Data Interchange), elektronickou fakturaci a integraci systémů a obchodních procesů v rámci „supply chain“ na evropském trhu.

Protože skupina Editel se rychle a dynamicky rozšiřuje a vyžaduje co nejefektivnější řízení, dochází tak k logickému spojení české a slovenské pobočky a jejich týmů pod jedno vedení. Kvůli zkušenostem a odborným znalostem padla volba na jednoho ředitele, právě na Štefana Sádovského.

„Chci Editel zásadně posunout odborně i obchodně v obou velice blízkých zemích. Mezi mé priority bude patřit rozvoj EDI jak v tradičních, tak i nových odvětvích, využití plného odborného potenciálu česko-slovenského týmu a posílení postavení společnosti na obou trzích,“ plánuje nový ředitel. Zvláštní pozornost chce věnovat strategii a rozší-

ření kompetencí v oblasti automotive v Česku a ve Slovenské republice.

„Rád bych přenesl z jedné země do druhé to dobré, spojil týmy do jednoho funkčního celku, využil synergický efekt pro rychlejší růst na obou trzích, nabízí se také prostor k rozšíření aktivit v oblasti automobilového průmyslu a k rozvoji digitalizace v nových odvětvích,“ upřesňuje Sádovský, který získal vzdělání na Slovenské technické univerzitě v Bratislavě v oborech informatika a telekomunikace. K problematice EDI se dostal již na VŠ, kde si jako téma své bakalářské a diplomové práce zvolil elektronické bankovníctví, které v té době fungovalo dosti intenzivně na principech EDI.

Po škole začínal jako programátor, později team leader, consultant a project manager v několika IT a Telco společnostech, kde nasbíral mnoho užitečných zkušeností. Ve společnosti Editel působí od roku 2005 nejprve jako konzultant a částečně jako obchodník a od roku 2008 jako generální ředitel slovenské pobočky firmy.



ROZHOVOR SE ŠTEFANEM SÁDOVSKÝM

## Je stále prostor pro osvětu

**Elektronická komunikace umožňuje nejen zrychlení fakturačního procesu, ale má i další nepopíratelné přínosy, říká generální ředitel společnosti Editel Štefan Sádovský.**

**Relativně nedávno jste se pustili do nové oblasti. Proč právě automotive?**

Postupně se etablojeme v automobilovém průmyslu. Nejdůležitějšími motory současného automobilového průmyslu jsou totiž dodávky „just in time“ (přesně na čas), flexibilita, schopnost zavádění inovací a krátká reakční doba. Rozhodující konkurenční výhodou se proto stala dobře koordinovaná a standardizovaná elektronická výměna logistických informací mezi automobilkami a jejich dodavateli.

Před dvěma lety jsme spojili síly se společností Teledin specializovanou na řešení EDI pro oblast automobilového průmyslu. Dva největší poskytovatelé EDI v regionu tak spojili svá know-how, aby nabídli tři desítky let budovanou základnu specializovaných znalostí EDI, rozšířenou o pokročilá řešení pro oblast automotive a výrobního průmyslu ve střední a východní Evropě. Těšíme se i na užší spolupráci s novým členem skupiny Editel, polským EDI poskytova-

telem Edison, s ohledem na velkou provázanost českých a polských automotive trhů.

Naše skupina tak nabízí komplexní služby včetně připojení k důležitým OEM, zapojování nových obchodních partnerů a dodavatelů, pro něž je určené naše řešení webEDI.

**Na jakých zajímavých projektech v této oblasti pracujete?**

Mezi ty nejvýznamnější patří řešení pro automobilku TPCA (Toyota Peugeot Citroën Automobile) a jejich téměř 250 dodavatelů. To zahrnuje zajištění hladké výměny odvolávek, forecastů i selfbilling faktur přes tradiční EDI a logistických dokumentů přes portál WebEDI přizpůsobený na míru požadavkům TPCA.

EDI řešení pro společnost Škoda Auto poskytuje dlouhodobě Teledin, nyní již jako součást skupiny Editel. Škoda Auto rozšířila své řešení o elektronickou fakturaci, což jí pomohlo odstranit papírovou agendu a zefektivnit spolupráci

s dodavateli. Elektronická komunikace umožňuje zrychlení fakturačního procesu a přináší možnost využití přímé komunikace mezi ERP systémy bez nutnosti ručního zpracování dat.

Na stejném principu ostatně fungují také ostatní automatizovaná EDI řešení od společnosti Editel v řadě dalších odvětví. Zajišťují automatické propojení s ERP, zastřešují všechny klíčové obchodní procesy včetně elektronické fakturace a archivace.

**Jak pokračuje vaše snaha vzdělávat českou veřejnost v oblasti EDI?**

Na různých workshopech a konferencích se snažíme firmám vysvětlit, že stojí-li před výzvou v podobě elektronické výměny dokumentů, není třeba se bát. V posledních letech se informovanost v této oblasti o něco zlepšila, ale stále je zde velký prostor pro osvětu.

Obecně EDI přináší zrychlení, zefektivnění obchodních a fakturačních procesů, zkrácení dodacích lhůt v odběratelsko-dodavatelském řetězci. Velkou výhodou je bezpečná dlouhodobá elektronická archivace dokumentů v souladu s legislativními požadavky.

Často u firem panují zbytečné obavy z náročnosti přechodu na elektronickou komunikaci – v dnešní době může být implementace EDI díky obecným standardům B2B i našim dlouholetým zkušenostem jednoduchá a ve výsledku velmi přínosná.



# Jiří Schejbal

Business delivery director ve společnosti Alza.cz

Z řadového programátora v největším českém e-shopu se Jiří Schejbal vypracoval až na pozici ředitele, kde může ovlivňovat chod firmy a její priority. Je rád, že se mu podařilo postavit poměrně velký a skvělý tým na IT, který katalyzuje celou firmu. Podařilo se mu také řadou školení sjednotit a vylepšit operativní řízení napříč Alzou.

„Letos jsme podstoupili reorganizaci celého interního IT. Místo původních dvou IT ředitelů máme nově tři a s tím se jim dostalo nových rolí, moje je business delivery director pro interní systémy. A tak se můžeme více soustředit na byznys, srovnat procesní fungování v IT, a víc tak firmu podporovat v realizaci projektů,“ říká Jiří Schejbal.

V praxi to tedy pro něj znamená vymýšlet projekty, které zlepšují zákaznickou zkušenost a kvalitu směrem ke klientovi (například lepší expedici) nebo ušetří zaměstnancům práci (třeba počet kroků skladníků v logistických centrech) a zároveň firmě ušetří náklady nebo zvýší obrát.

„V rámci projektů řeším specifikace zadání, kde hledáme nejlepší mix IT znalostí, technologií a byz-

nysu. Na základě KPI pak tyto projekty společně s představenstvem nastavujeme.

Svou největší výhodu v současné pozici vidí v tom, že vystudoval MFF UK a v pozicích, které teď řídí na úseku informačních technologií, strávil řadu let. Získal díky tomu znalosti oboru jako takového, s každým se proto dokáže lépe domluvit, navíc je schopný dělat rozumné a oboustranně výhodné kompromisy. I přesto cítí, že by se měl ještě zlepšit ve vyjednávání.

„Člověk se nesmí nechat odradit prvním zamítnutím a měl by se naučit lépe argumentovat. Mezi kolegy mám řadu kvalitních vzorů,“ říká Jiří Schejbal, který v práci tráví zhruba polovinu času ve své kanceláři, ze které stejně často dělá jednacím místnost. Zde s kolegy dokáže počmárat tabuli na zdi třeba i několikrát denně. Místní interní kavárnu jako pracovní prostor příliš nevyužívá, jednak se ještě stále nenaučil pít kávu a také je zde daleko více lidí, než zrovna potřebuje k řešení aktuálních úkolů.

Jiří Schejbal rád tráví volný čas s rodinou, s přáteli nebo sportuje. Protože bydlí v srdci



Českého ráje, v Turnově, není pro něj nic více uklidňujícího než se jít proběhnout nebo projet na kole do lesa. Fyzicky se unaví, srovná si mentální zátěž s tou fyzickou, přijde na jiné myšlenky a může jít v klidu spát.

# Tomáš Soóky

Jednatel ve společnosti 3Dwiser

Jeho letošním nejviditelnějším úspěchem je ocenění, kterého dosáhli v rámci žebříčku Deloitte Technology Fast 50. 3Dwiser se stal dokonce šestou nejrychleji rostoucí technologickou společností v Česku. Vnitřně se ovšem firma přeměnila z téměř punkové na lépe organizovanou společnost.

„Se společníkem jsme si rozdělili kompetence, začali jsme používat sofistikovaný systém CRM pro řízení obchodních případů, zavedli různé směrnice a podobné náležitosti,“ popisuje jednatel společnosti 3Dwiser Tomáš Soóky.

Firma dodává technologie a poskytuje služby, které zákazníkům prokazatelně pomáhají a velmi často teprve s nimi vstupují do světa 3D tisku.

„Být jejich průvodcem a vidět užitečnost našeho počínání je pro mne velkou osobní motivací po dlouhých letech trávených ve velkých korporacích,“ pochvaluje si manažer a podnikatel, který začíná den s úkoly, do nichž se mu nechce, jinak by je tlačil před sebou do nekonečna. Snaží se úkoly delegovat, a když je musí vyřešit sám, prioritizuje je podle času (dokdy musejí být hotové)

a jejich dopadu. K organizaci práce využívá již dlouhé roky osvědčenou kombinaci papírového diáře pro denní opera-

tivní úkoly a zápisy z jednání s elektronickými nástroji pro dlouhodobější strategičtější úkoly.

Tomáš Soóky nenávidí mikromanagement, potřebuje mít kolem sebe lidi oceňující svobodu, kterou jim firma poskytuje, ale zároveň dokážou nést odpovědnost.

„Jsem přesvědčen, že jenom s takovým týmem lze vybudovat efektivní a rychle se adaptující společnost.“ Možná i kvůli radosti z práce s kolegy preferuje práci v kanceláři. Raději mluví, než píše, a má rád prostředí, kdy se věci řeší hned a bez odkladu. Když potřebuje věci promýšlet, využívá k tomu pozdní odpoledne nebo večerní hodiny, kdy je počet lidí v práci minimální, nechodí e-maily a nezvoní telefony.



Na televizi se manažer nedívá vůbec, papírová média čte spíše nahodile, informace zásadně sbírá digitálně. Každý večer má vyhrazenou dobu, kdy prochází novinky z on-line médií pomocí RSS čtečky, a docela se mu osvědčilo sledovat zajímavé a inspirativní osobnosti na LinkedInu nebo Twitteru.

Příští rok na něj a jeho firmu čeká několik nových projektů s cílem zlepšit povědomí a vzdělávání v oblasti 3D tisku.

„Chceme zvednout znalost a využití aditivních technologií ve firmách na úroveň běžnou v západním světě. Jsem přesvědčený, že kombinace ‚zlatých českých ručiček‘ a inovativních technologií je skvělou kombinací,“ plánuje Tomáš Soóky.

# Martin Šigut

## Statutární ředitel společnosti Poda

**M**artin Šigut žije s rodinou v Havířově. V posteli a ve vlaku čte papírová média a dívá se na televizi. Využívá nelineární služby IPTV – k obrazovce sedá tehdy, když má čas a chuť.

Za svůj největší profesionální úspěch považuje to, čím teď Poda je. Před 23 lety začínala v garáži, dneska má obrat přes půl miliardy, sto tisíc zákazníků, 300 zaměstnanců. V telco branži se všechno rychle mění – podmínky na trhu, požadavky zákazníků, technologie. Martin Šigut sám říká: „Pokud bychom nebyli dostatečně flexibilní, nepřežijeme.“

Usmívá se, když hovoří o tom, že na úspěch není zaručený recept. Ale pokud má jeden vyslovit, pak je to zarputilost. Člověk musí být zakousnutý do toho, co chce udělat. „Lepší je jít ne úplně správným směrem, mnohdy oklikou... ale odhodlaně, zarputile a dopředu. Váhat až příliš často znamená ztrácet čas a energii.“

Podle jeho slov je za úspěchem každé fungující firmy velká dřina. Mnohokrát poznal, že úspěchy nejsou ani rychlé, ani snadné. K tomu,

aby se firma udržela na trhu více než dvacet let, je třeba každodenní poctivá práce. Je nutné být trpělivý. Trh komunikací čeká v nejbližším období mnoho změn. Jsou tu velké firmy s obrovskými jak finančními, tak personálními zdroji, což pro Podu nebude vůbec lehké. „Musím provést firmu ne úplně jednoduchým obdobím, které na náš trh přichází. Pro malou společnost, kterou Poda je, to bude plavba na hodně rozbouřené vodě.“

S každodenním stresem typu „nestihám“ se naučil žít. Dokáže vstát od svého pracovního stolu a odejít domů s tím, že nemá splněno. Umí si říct „nemám, no a co?“. Jako první je třeba vyřešit priority, ony samy nutí k tomu, aby byly vyřešeny. Druhý typ stresu je spojen s těmi nej rozhodnutími. „Absolutní odpovědnost za firmu je spojena s vyšší mírou stresu,“ říká Šigut, „ve složitých situacích je důležité se v tom neuvařit.“ Má metodu, že si před důležitým rozhodnutím udělá pár dní volno, snaží se na ten problém nemyslet a až pak se rozhodne. „Zásadní rozhodnutí nerad dělám pod tlakem,“ dodává.



Na druhou stranu je podle jeho mínění určitá míra stresu prospěšná. Ne pro fyzické zdraví člověka, ale pro jeho výkonnost. Když je manažer v úplně pohodě, tak zleniví. Má-li ale stále pocit mírného ohrožení firmy nebo svojí pozice, není to úplně na škodu.

Ale dá se tomu pomoci. Vytvořit si kolem sebe takový kolektiv, který nepřináší konflikty. Dát lidem volnou ruku.

„Když někomu jednou něco svěřím, tak se snažím mu na to už nesahat. Ale není to vždycky snadné.“ Každý si musí umět odpočinout, protože jen odpočatý člověk je schopný podávat dobrý výkon. Ani

firma, ani člověk nemohou jet non stop na 100 %. Proto Martin Šigut na dovolené nepracuje a o víkendech jen omezeně. Neotevírá e-maily a jeho lidé mu nevolají. V průběhu několika uplynulých dovolených nevyřídil jedinou pracovní záležitost.

A když má volno? „Snažím se co nejvíce času trávit s rodinou. Starám se o naši domácí zvířena, o dům, o chalupu.“

# Milan Šimek

## Výkonný ředitel a spoluzakladatel společnosti Sewio Networks

**N**ení mnoho českých společností, které by dokázaly uspět na globálním trhu s produktem, jenž v sobě kombinuje softwarovou i hardwarovou část. Sewio je jednou z nich, hardware vyrábějí v Brně a software si také sami vyvíjejí.

„Jsem hrdý na to, že i přes jen pětiletou existenci na trhu používají naši technologii pro řízení výroby a interní logistiky globální firmy jako VW, Toyota, Škoda, Budvar nebo také Bosch a Phillips,“ vyzdvihuje Milan Šimek. Mladá česká firma o třiceti lidech dokáže působit globálně u předních průmyslových hráčů a je jedním z klíčových „enablerů“ naplnění jejich digitalizační strategie. Za tento úspěch získali deváté místo v žebříčku Fast 50.

Milana Šimka baví, když může lidi motivovat a nadchnout pro danou věc, strategii, projekt a zároveň jim dát najevo, že si jejich práce váží. Rád je mezi nimi, nemá svoji kancelář, a když je potřeba, rád se účastní i fyzické realizace projektů, dodává.

Kolegy se snaží motivovat příkladem.

Snaží se ukázat, že to jde a že pokud je potřeba, všichni ve firmě si dokážou vyhrnout rukávy a dotáhnout věci do konce.

„A i když se projekt na začátku zdá nemožný, pokud mně vnitřně dává smysl a má strategický význam pro firmu, vždycky se snažím najít řešení, jak ho dotáhnout do úspěšného konce. Samozřejmě ne vždy se věci podaří na sto procent, ale řešení vždycky existuje,“ věří Milan Šimek, proto ho rozčiluje, když se někdo ani řešení hledat nepokouší.

Priority si stanovuje snadno podle strategie firmy, takže ze všech úloh vybírá ty, které je pomohou nejefektivněji realizovat, a naopak také ty, jež by firemní strategii mohly výrazně zpomalit nebo přeměrovat na špatnou kolej. Společnost se chce stát do šesti let nejúspěšnějším výrobcem průmyslové RTLS technologie na světě.

„Je pro nás zásadní pracovat na úkolech, které nám pomohou posílit naše globální partnerské aktivity v průmyslovém segmentu. Převážně aktivity v západní Evropě a USA u nás mají prioritu.“



Z moderních technologií Milan Šimek nejraději používá smartphone a aplikace typu Waze, WhatsApp, Spotify, Booking, Liftago a další. Přitom ale místo chytrých hodinek rád nosí staré po svém dědovi.

Po práci rád relaxuje s hokejovým brněnským týmem, kde pravidelně nastupuje k zápasům amatérské hokejové ligy, a pak samozřejmě doma s rodinou. Tři malé děti mu ani nedávají moc šance, aby si práci nosil domů.



# Jan Široký

CTO, Mews

Společnost Mews byla takový pozapomenutý start-up, o kterém se moc nevědělo, dokud nezískal úspěšnou investici a neobsadil jednu z prvních příček žebříčku Fast50. A Jan Široký je technickým ředitelem tohoto start-upu, který nabízí hotelům správu rezervací.

„A asi je na tom zajímavé to, že jsme jednou z mála firem, které mají v Česku headquarters včetně produktu a vývoje, v ostatních zemích máme prodejní pobočky.“ přemýšlí Jan Široký nad důvody nedávného zviditelnění mladé společnosti. Jeho odpovědností ve firmě je technické řešení systému, aplikací, APIs a dalších součástí. Společně s produktovým oddělením a CPO Jiřím Helmichem se věnuje realizaci od úvodního nápadu až po doručení a následný provoz. Nyní už je jeho náplní práce spíše určování technické vize, management manažerů jednotlivých funkčních složek a vedení technických lídrů produktových týmů.

Firma letos expandovala na americký trh, a musela proto rozšířit systém a zejména finanční jádro o podporu pro flexibilní

americký daňový systém.

Coby technicky založený člověk má slabost pro nejrůznější technologické pomůcky. Poslední dobou je pro něj radost používat Sentry, což je služba na sbírání, agregaci a reportování chyb v aplikacích. Dál je dlouhodobě spokojený se službami jako NewRelic, Microsoft Azure, GitHub, GitBook nebo StackOverflow.

„V osobním životě to je Wolt, Bolt, Strava a Inoreader,“ nabízí tipy Jan Široký, který čerpá informace hlavně ze zahraničních blogů, z nichž některé dělají třeba týdenní souhrn toho, co se odehrálo. Oblíbený má např. High Scalability blog nebo GitPrime blog. Papírová média čte občas, televizi sleduje minimálně, teď už spíše převažují služby video-on-demand.



Velkou prioritu pro něj má sport, zejména basketbal, squash, kolo.

„Někdy i větší než práce, takže si práci organizuji tak, abych stíhal tréninky a zápasy, ne naopak. Kromě toho mě baví sledovat pokroky ve vědě, hlavně v matematice, fyzice a informatice, ale tam je to spíš na úrovni populárně vědecké literatury, případně nějakých YouTube videí,“ dodává Jan Široký, který se k práci nepotřebuje nijak motivovat, protože ho baví, co dělá, a tím pádem to jde samo. Co se ostatních týče, ty motivuje spíše firemní kulturou, aby v Mews dělali věci co možná nejlépe, byli technologicky na špičce.

„Abychom vyvíjeli takovým způsobem, že se na tom každý bude chtít podílet. To má, myslím, pro programátory dlouhodobě daleko větší váhu než nějaké bonusy,“ věří Jan Široký.

ROZHOVOR S JIŘÍM HELMICHEM

## Technologie odstraní byrokracii

Měníme hotelnictví na moderní obor, říká Jiří Helmich, ředitel produktů společnosti Mews.

**Nedávno jste získali velkou investici, jak se projevila na chodu firmy a jejím zaměření?**

Můžeme díky ní pokračovat v nabírání talentu. Máme ale štěstí na investory, kteří neslouží jen jako zdroj peněz, ale také jako platforma, kde si můžeme vyměňovat zkušenosti s lidmi z dalších start-upů. Také máme možnost účastnit se uzavřených workshopů s lidmi, jako jsou Gibson Biddle (ex VP product Netflix) nebo Marty Cagan (partner v Silicon Valley Product Group).

**Vaše produkty míří na hotely. Co jim nesete?**

Hotel si primárně kupuje náš Property Management System. Digitální produkty pro hosta k nim má zdarma, pro nás jsou ale tou hlavní motivací. S nástupem počítačů se hotelnictví hodně změnilo a bohužel se to projevilo na guest experience. Jako hosté jste nuceni vědět, co je fully flexible a non refundable. Z nějakého důvodu si při ubytování vybíráte kategorii pokoje místo toho, abyste řekli, jaké má mít vybavení, a vybrali si konkrétní pokoj. To vše jsou věci

z doby prvních hotelových systémů, které běžely na DOS. A systémy ty věci podporují dodnes, učí se to tak na hotelových školách a všichni už zapomněli, proč se to tak děje.

**Jak chtějí dnešní lidé cestovat? Co očekávají?**

Všichni mají v ruce mobil a chtějí mít kontrolu nad svým pobytem a svými výdaji. Jsou na to zvyklí. Když cestujete, zavoláte si mobilem taxík. I na letišti všude ukazujete palubní vstupenku na mobilu. Ve světových metropolích si tím mobilem i otevřete turniket do metra. A pak přijedete do hotelu a začnete sbírat papíry, vyplňovat, nosit z místa na místo, čekat ve frontách. Lidé to očekávají, ale nechťejí to tak. Nikdo nikdy neřekl: „Já se tak těším, až přijedu na hotel a budu se dívat, jak opisují číslo mého pasu.“ Spíše se lidé těší na pohodlnou postel a sprchu.

**Nejsou automatizace a silný nástup technologií kontraproduktivní? Neztratí tím hotely svoji lidskou tvář?**

V momentě, kdy technologie odstraní byrokracii a personál se přestane věnovat tomu, aby bylo v systému vše správně vyplněné, začnou mít čas na hosty, kteří mají nějaká přání, potřeby, chtějí mít pohodlí a hotel vnímají jako svůj dočasný domov v dané lokalitě. Technologie tedy hotelům má vytvářet podmínky na to, aby mohly poskytovat opravdové služby.

**Personalizace je nyní mainstreamem. Myslíte si, že technologie je pro personalizaci lepší než lidé?**

Technologie by měla personálu hotelu s personalizací pomáhat. Když přijdete na pokoj a na televizi svítí vaše jméno, nikoho to nezaujme. Ale když přijdete poprvé na bar a barman vás osloví vaším jménem a zeptá se vás, jestli chcete váš oblíbený drink, je to úplně jiný zážitek. A za ním je třeba náš systém napojený na chytrou Wi-Fi síť, která pozná, ze kterého pokoje přišel mobil, který máte v kapse.

**Kde se můžeme konkrétně seznámit s vašim produktem v praxi?**

Běžíme ve více než 1 200 hotelech po celém světě. Od SPA hotelu v Karlových Varech přes byznys hotel v Amsterdamu až po BnB lifestyle na východním pobřeží USA. Náš hlavní produkt, Property Management System, nepotkáte, ten je pro zaměstnance hotelu. Vy ale můžete využít kiosky v recepci pro self check-in, rezervaci na webu hotelu anebo on-line check-in.



# Marek Šťastný

Člen top managementu společnosti Unicorn  
a člen představenstva Unicorn Solutions

**M**arek Šťastný pracuje ve společnosti Unicorn jako ředitel produktového hubu, kde je zodpovědný za rozvoj produktového portfolia společnosti, a zároveň zastává pozici supervizora IT operations.

„Věnuji se především vývoji Unicorn Application Frameworku a specializuji se na vývoj a provoz moderních cloudových řešení založených na Unicorn Mobile First IoT Ready Cloud Architecture,“ říká Marek Šťastný, který ve společnosti začínal jako vývojář. Stále se aktivně podílí na vývoji softwaru a zajímá se o nové technologie a trendy, přednáší a spolupracuje na publikaci článků z ICT světa.

„Získání ceny Microsoft Country Partner of the Year 2019 je určitě jedním z klíčových úspěchů celé naší společnosti, představující významný milník důležitý nejen z technologického, ale i z obchodního hlediska,“ vyzdvihuje Marek Šťastný letošní ocenění udělené Microsoftem.

Unicorn aktuálně upravuje organizační strukturu a dělbou práce s primárním cílem zajištění

růstu v globálním, celosvětovém měřítku.

„Již nyní jsme vnímáni jako významný evropský dodavatel IT řešení v energetice, utilities a bankovníctví, úspěšně implementujeme řešení v severovýchodních zemích, Anglii, kontinentální Evropě a pracujeme na velkém množství příležitostí, což vyžaduje změny nejen v organizaci práce, ale také v celkové strategii. Nyní chceme tyto změny dokončit a posunout Unicorn ze společnosti zabývající se zákazkovým vývojem na produktově orientovanou společnost,“ popisuje pracovní plány na nejbližší období Marek Šťastný.

Unicorn staví na systémovém přístupu, díky kterému získává významnou konkurenční výhodu, a manažer úspěšné společnosti k tomu dodává: „Toto vyžaduje důslednost, schopnost prioritizace úkolů, delegace a porozumění dané



problematice. Všichni pracujeme v oboru, který v posledních letech prochází bouřlivým vývojem, a my v Unicornu se snažíme nejen reagovat na tyto změny, ale také cíleně hledat potenciál v nastupujících trendech, což vyžaduje neustálé sebezdokonalování a vzdělávání se.“

„Výroba softwaru je týmová disciplína, a právě motivovaný tým je schopný podávat skvělé výkony,“ doplňuje manažer, pro kterého jsou klíčovými faktory k úspěchu systémový přístup a mix důslednosti, vytrvalosti a schopnosti kontinuálně na sobě pracovat. Za důležitou motivaci tak považuje úspěch, respekt, vyjádřenou důvěru a uznání pracov-

ního nasazení, přičemž obdobným způsobem se snaží motivovat i své okolí.

„Ač je práce podstatnou náplní v zásadě každého mého dne, i já potřebuji občas relax,“ dodává s úsměvem Marek Šťastný a doplňuje, „volný čas se snažím věnovat zejména rodině a aktivnímu odpočinku nejraději na vodě při jachtingu či windsurfingu nebo na horách při lyžování. Potkat se můžeme i na rockovém koncertu.“

## ROZHOVOR S MARKEM ŠŤASTNÝM

# Cloud přináší nové příležitosti

S nástupem cloudu je potřeba změnit i myšlení, říká člen představenstva Unicorn Solutions Marek Šťastný.

**Získali jste letos ocenění Microsoft Country Partner of the Year 2019. Co vedlo k tak významnému úspěchu Unicornu?**

Intenzivní spolupráce se společností Microsoft začala před pěti lety, kdy jsme začali hledat stabilního a spolehlivého dodavatele pro naši hybridní multicloudovou platformu uuCloud.

Vzhledem k tomu, že jsme s Microsoftem jakožto naším klíčovým partnerem již spolupracovali, byla volba technologického partnera a dodavatele cloudových služeb zřejmá.

**Byl začátek se silným partnerem přece jen snazší?**

Ač začátky nebyly jednoduché, během necelého roku jsme byli schopni díky podpoře Microsoftu zprovoznit v Microsoft Azure nejen naši službu uuCloud, ale i řešení Plus4U OSVČ a Plus4U Lékař, za která jsme následně získali nominace a ocenění Microsoft Awards.

**S moderními technologiemi přicházejí nové výzvy, jak se s nimi Unicorn vypořádá?**

Masivní rozvoj cloudových služeb s sebou přináší nejen nové příležitosti, ale také celkovou změnu myšlení. Pro Unicorn to znamená systematickou práci spočívající ve vzdělávání a odpovídající motivaci trhu, tak aby mohl pomoci těchto technologií uspokojovat náročné požadavky svých zákazníků.

Zatímco konkurence řešila scénáře typu lift and shift, my jsme vybudovali Unicorn Application Framework s využitím Unicorn Mobile First IoT Cloud Ready Architecture umožňující výrobu a provoz moderních a bezpečných řešení v cloudu. Díky tomu se Unicorn stal ukázkovým příkladem implementace a provozu řešení v Microsoft Azure.

**Která z obchodních příležitostí byla z tohoto pohledu pro Unicorn nejvýznamnější?**

Unicorn je tradičně silný v energetice, proto jsme začali systematicky pracovat na příležitostech s potenciálem využití naší architektury právě v této oblasti. V roce 2017 jsme získali

kontrakt na realizaci řešení LIBRA pro evropský projekt Trans European Replacement Reserves Exchange (TERRE). LIBRA je obchodní platforma sloužící k vybudování evropského trhu s regulační energií, určená pro všechny evropské provozovatele přenosových soustav.

V roce 2018 jsme se zúčastnili veřejného výběrového řízení na provoz platformy LIBRA pro TERRE, kde jsme i přes velmi náročné požadavky na bezpečnost a výkon uspěli s naší službou uuCloud zaměřenou na provoz aplikací vytvořených s využitím Unicorn Application Frameworku.

Již samotná příprava nabídky byla velmi náročná i vzhledem k tomu, že jsme do striktního prostředí energetiky přišli s naprosto novým a inovativním konceptem provozu rozsáhlých a mission critical řešení v cloudu.

**Za co Unicorn získal ocenění Microsoft Country Partner of the Year 2019?**

Použití moderních technologií a inovativního přístupu ocenila společnost Microsoft udělením ceny Microsoft Country Partner of The Year 2019 za účasti CEO Satya Nadella, kterou jsme za Unicorn osobně převzali letos v červenci v Las Vegas na konferenci Inspire 2019. Díky našim rozsáhlým zkušenostem s Microsoft Azure jsme také byli v září 2019 pozváni jako jedna ze čtyř evropských společností na konferenci Microsoftu na Krétě.

# Michal Štěrba

Jednatel a spoluzakladatel firmy M Computer

**K**do letos neslyšel o instalaci velkých výpočetních center se superpočítači s umělou inteligencí na české univerzity, asi nečetl média. Za těmi největšími dodávkami stojí česká firma M Computers, jejíž jednatel a spoluzakladatel Michal Štěrba se stará o významné zakázky a vede klíčové projekty.

„Získali jsme nejvyšší Nvidia partnerství Elite v oblastech deep learning systémů a akcelerovaných výpočtů. To se nám povedlo jako první společnosti ve střední a východní Evropě. I díky tomu jsme regionálním lídrem v dodávkách superpočítačů a hardwaru pro umělou inteligenci,“ popisuje letošní úspěchy Michal Štěrba. Firma poskytuje technické konzultace k řešení HPC infrastruktury a systémů pro umělou inteligenci, zpřístupňuje a testuje nejnovější technologie a dodává kompletní řešení „ušitá na míru“ zákazníkovi. V letošním roce tak dodávali superpočítače pro řešení úloh umělé inteligence na IT4Innovations v Ostravě nebo ČVUT v Praze.

Jako manažer sází Michal Štěrba na strategii volnosti a vlastní odpovědnosti zaměstnanců.

„Myslím, že každý manažer se musí naučit delegovat a není možné vše podrobně kontrolovat. Do týmu si proto vybírám jenom ty lidi, kterým mohu absolutně důvěřovat. Díky tomu, že mají zaměstnanci ve spoustě věcí volnou ruku, jsme jako firma flexibilnější a umíme rychle reagovat na požadavky zákazníků. Neubíjí to také kreativitu v lidech,“ vyzdvihuje výhody této metody Štěrba, který pracuje nejraději v kanceláři, jež je pro něj jediným smysluplným pracovním místem. Je sice schopný pracovat i z domu, ale v kanceláři se lépe soustředí. Není zastáncem open-office, protože kancelář pro něj musí být příjemným místem, kde má určitou míru soukromí a zároveň má ostatní kolegy z týmu takřkajíc na dosah.

„Naše prostory jsou již nevyhovující, proto jsme se rozhodli postavit si vlastní novou budovu, která se právě dokončuje. Stěhovat bychom se měli začátkem příštího roku. Přál bych si, aby moderní a vzdušné pracovní prostředí přispělo k větší spo-



kojenosti zaměstnanců i vyšší produktivitě práce,“ plánuje Michal Štěrba.

Zároveň s novými prostory dojde k reorganizaci některých zaběhnutých firemních postupů a chvíli se bude hledat to nejhodnější řešení.

„Já se na to ale těším. Věřím, že to pro nás bude nový impulz, abychom jako firma opět zefektivnili některé firemní procesy a posunuli se kupředu. Zároveň získáme příjemný prostor s dobrou dostupností i pro nové kolegy,“ počítá Michal Štěrba, který se nebrání rozšiřování týmu schopnými lidmi i mimo obor nebo čerstvými absolventy.

# Rudolf Urbánek

Generální ředitel Microsoft Česká republika a Slovensko

**H**lavním úspěchem pro Rudolfa Urbánka je každý projekt na českém a slovenském trhu, kde technologie Microsoftu z oblasti cloudu a umělé inteligence pomáhají budovat změny ve sféře digitální kultury ve firemním segmentu.

„Pro mě osobně je to ale také naše pomoc ve sféře zvýšení digitální gramotnosti v segmentu vzdělávání. To je ale zároveň také jedna z oblastí, kde budeme muset do budoucna udělat ještě o mnoho více,“ přiznává manažer.

K nejsilnější manažerské zdatnosti počítá „hlad“ po neustálém rozvíjení se, analytické schopnosti a dovednost být blízko lidem, se kterými spolupracuje. Zdá se mu to jako celkem úspěšná kombinace těchto vlastností. Snaží se též o určitou rovnováhu mezi tlakem a pomocí. Osobně si zakládá na otevřenosti a transparentnosti, aby byl pro lidi okolo sebe dostatečně čitelný. Bez ohledu na to, zda jde o pozitivní, či negativní téma.

Při řešení konfliktů se především snaží pochopit jejich pravou příčinu. Často se totiž za

konflikty skrývá něco jiného, než jak to původně vypadá. Vždy se ale snaží o přímou komunikaci a o osobní řešení celé situace.

Jsou období, kdy Rudolf Urbánek využívá i služeb kouče. Nezbytným předpokladem pro to je mít dostatek času a energie na tento typ rozvoje. A to samozřejmě není vždy.

„Pokud tedy vím, že se v daném období nebudu schopný dostatečně koncentrovat, raději to pak nechávám, jak to je, a kouče nepoužívám,“ vysvětluje Rudolf Urbánek, který se svým podřízeným snaží dávat maximální volnou ruku v plnění jejich povinností a nesnaží se je řídit do posledního detailu.

K úspěchu v kariéře je podle něj důležité využívat především takové faktory, které jsou pro člověka přirozené, na nic si nehrát. U něj to byl vždy zájem o oblast, v níž pracoval, snaha učit se nové věci, nevyhýbat se řešení nepřijemných záležitostí a pragmatismus.



„Měl jsem v práci také štěstí na lidi kolem sebe. A v neposlední řadě je to také samozřejmě rodinná pohoda a zázemí u nás doma. Velký dík tak patří mojí manželce a dětem, jež mě vždy podporovaly včetně toho, že jsem hodně času a mentální energie věnoval práci mimo domov,“ vyznává se.

I proto se snaží většinu volného času trávit v přírodě, lyžováním, sportem, a to s rodinou a přáteli. Rád se také setkává a diskutuje s lidmi působícími zcela mimo svou profesi. Přináší mu to pocit, který ho udržuje v realitě, že existuje svět i mimo velké korporace.



# Ondřej Vaněk

Spoluzakladatel a výkonný ředitel společnosti  
Blindspot Solutions

Začínal v malé kanceláři společně se Štěpánem Kopřivou a Michalem Pěchoučkem, všichni programovali a radili se, jak postaví firmu. Dnes má společnost 70 lidí a Ondřej se Štěpánem tomu celému velí. Teď se už snaží minimalizovat technické a operativní aktivity a soustředit se především na strategický rozvoj společnosti, podporu rozvoje talentovaných lidí a business development. Firma také dosáhla na třetí místo v žebříčku Fast 50.

„Podle mého pohledu na svět považuji za největší úspěch to, že jsem našel a spolu s kolegy vytvořil prostředí, které dlouhodobě stimuluje mě samotného i mé spolupracovníky; a to navíc s balancováním rodinných aktivit a zážitků,“ vyznává se Vaněk.

Při řešení náročných situací mu pomáhá paralelní pohled z technického, obchodního a lidského hlediska. Z doktorandského studia na ČVUT si odnesl schopnost a často až obsesivní potřebu analyzovat a zkoumat jakýkoliv technický problém, ale Blindspot ho výrazně posu-

nul do role, kdy se vcítí do zákazníka a zastupuje jeho obchodní potřeby. Poté se na věc podívá z úhlu uživatele, který bude daný produkt používat, a z úhlu vývoje, jenž jej bude implementovat.

„Tento multipohled mi často pomůže rychle odhalit rizika a definovat strukturu řešení dané příležitosti.“

Konflikty řeší klidným konsenzuálním přístupem. Jednotlivé strany vyslechne a snaží se pochopit jádro konfliktu – to je často jinde než ve sporu samotném. V naprosté většině případů se mu podaří navrhnout řešení společně, na něm se dohodnout a po čase ověřit, že vše běží tak, jak má.

Práci si organizuje množinou task listů a reminderů. Dominuje mu kalendář, ve kterém se snaží vybalancovat reaktivní a proaktivní aktivity s nějakým rozumným bufferem pro nenadálé situace. Výsledkem je lehčí přetíženost,

která člověka nutí prioritizovat, delegovat a odřezávat nepodstatné.

„Priority stanovuji ideálně s čistou hlavou, kdy dokážu balancovat několik rozhodovacích kritérií, jako jsou nový byznys, podpora současných projektů, kolegů či přiblížení se dlouhodobým strategickým cílům,“ popisuje hledání priorit.

Nejméně volného času tráví Ondřej Vaněk s rodinou. Mají dvě neposedné dcery a s nimi je každá aktivita intenzivní a zábavná. Všichni dohromady sportují, cestují, dívají se na seriály nebo se jen tak válejí.



# Aleš Wagner

Jednatel společnosti DataHelp

Když se vám rozbije pevný disk, paměťová karta nebo jiné médium, nemusí být všem dnům konec. Jsou specialisti, kteří data často kompletně dovedou zachránit. Jednou z takových firem, jedničkou na českém trhu v oboru záchrany dat, je už dlouho DataHelp. Vede ji Aleš Wagner, který má za sebou letos zásadní byznysový úspěch.

„Podařilo se mi zajistit a nastartovat propojení našich služeb s nabídkou největších IT e-shopů a nabídkou pojišťoven,“ pochvaluje si. Chtěl by také zajistit větší propagaci záchrany dat z nových médií, jako jsou mobilní telefony.

„Je to budoucnost našeho odvětví a hodně poslední dobou do této problematiky investujeme jak prostředky, tak čas,“ prozrazuje Aleš Wagner, který se ve firmě stará o celkové směřování. Čerpá a nasává informace, aby zajistil, že bude držet krok s novými technologiemi a nastavovat měřítko služeb záchrany dat minimálně v Česku. I kvůli nejen lokálnímu ambicím trochu lituje, že se mu zatím nepodařilo zajistit síť opravdu silných obchodních zahraničních partnerů.

„Ale je to jeden z mých zásadních pracovních cílů, které si do budoucna kladu.“

Konflikty ve firmě se snaží Aleš Wagner řešit s klidem a rozvahou. Málo věcí totiž podle něj demotivuje v pracovním kolektivu více než napjatá atmosféra. Domnívá se dokonce, že řešení konfliktů „klidnou silou“ je jednou z jeho předností, říká podnikatel, který se snaží dávat lidem volnou ruku a podle toho si je do svého týmu také vybírá. Po zaměstnancích vyžaduje vlastní iniciativu a kreativitu.

„Rád si vyslechnu každý nový nápad, který nás může posunout, a nebráním se jeho realizaci, i když jsem měl původně jiný názor,“ tvrdí. Jako šéf ani nenutí zaměstnance, aby byli neustále on-line a k dispozici. Nicméně přiznává, že sám raději během dovolené vyřídí pár méně odkladných pracovních záležitostí a ušetří si stres z návratu. A kvituje to i u svých zaměstnanců, pokud to nezasahuje do jejich soukromého života a nejsou k tomu vyloženě tlačeni.

Informace Aleš Wagner čerpá stále z tradičních médií, ale většinou z jejich elektronické



podoby. Na televizi se dívá omezeně, a v zásadě již pouze pro zábavu. Mnoho důležitých informací načerpá z každodenní práce a kontaktu s partnery.

„Také pochopitelně z on-line médií a odborných webů.“

Když nepracuje, je rád, že je ve volném čase schopný totálně vypnout a oprostít se od pracovních problémů. Hodně sportuje, stále se kupříkladu ještě věnuje závodnímu tenisu. Jeho velkou vášní jsou cestování a fotografování.

„Naštěstí jdou všechny tyto věci spojit krásně dohromady,“ pochvaluje si Aleš Wagner.



# IT produkt

Redakce časopisu **Computerworld** vyhlašuje **1. kolo** soutěže

## IT produkt 2020

Cílem je vyzdvihnout produkty s takovými vlastnostmi, které přinášejí významné pozitivní odlišení od konkurenčních produktů stejné kategorie. Může přitom jít o celkové inovativní pojetí produktu, pozoruhodné funkční zdokonalení, výrazně zjednodušené ovládání nebo třeba o výjimečně příznivou cenu.

Podrobná pravidla soutěže i další doplňující informace naleznete na adrese

**[cw.cz/it-produkt](http://cw.cz/it-produkt)**

**Uzávěrka 1. kola přihlášek je 10. 1. 2020**

O možnosti přihlásit produkty uvedené na trh po tomto datu se prosím informujte na [itprodukt@idg.cz](mailto:itprodukt@idg.cz)

