

Prosinec 2015

COMPUTERWORLD

IT STRATEGIE PRO MANAŽERY
CIO
BUSINESS WORLD

TOP 30 IT OSOBNOSTÍ



PŘESNĚ PODLE VAŠICH POTŘEB OBOROVÉ ŘEŠENÍ OD MINERVY ČR



Jen efektivní podnikové procesy vedou k udržení se na trhu, zvýšení konkurenceschopnosti a expanzi.

Pomáháme výrobním podnikům s optimalizací podnikových procesů:

- › prodej a nákup
- › logistika a skladování
- › plánování a řízení výroby
- › finance a manažerské rozhodování
- › údržba strojů a majetku
- › řízení lidských zdrojů
- › řízení vztahů se zákazníky



RADAN DOLEJŠ

vedoucí projektu

Editorial

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

je to pro mě neuvěřitelné, ale v ruce držíte už čtvrté pokračování publikace TOP 30 IT osobností. Jednorázový projekt z jednoleté květinčky vyrostl v opečovávanou víceletou rostlinku, která neustále budí zaslouženou pozornost. Ta se projevila i stovkami hlasujících na webu Computerworld.cz v nominační anketě.

Je pozitivní zprávou, že se v tuzemském IT neustále něco zajímavého děje, když jsme už čtyřikrát po sobě dokázali nalézt třicítku osobností, které si zaslouží svůj profil v této publikaci.

Loni jsme jako novinku zavedli už zmíněnou veřejnou nominaci do ankety a hlasování o jednotlivých nominantech. Letos zvítězil s více než trojnásobným počtem hlasů než druhý v pořadí technický ředitel společnosti Sitel Miloš Schlitter. Jeho profil ale v publikaci nenajdete, Miloš Schlitter se svého místa vzdal s tím, že mu pracovní vytížení nedovolí účast. Poděkoval alespoň všem, kteří ho nominovali.

Letošní novinkou je otevření ankety slovenským kolegům. Přece jen jich existuje řada, kteří mají nárok se v naší TOP 30 objevit, nehledě na to, že dostali také plno hlasů. Naopak mě mrzí, že se v anketě neobjevilo více žen, ale snad se to příští rok změní.

Kdo tedy uspěl? Dozvíte se na následujících stránkách. Každé vybrané osobnosti jsme věnovali půlstránkový profil, kde jsme se ji snažili pro vás co nejlépe vystihnout. K řazení profilů jsme použili osvědčenou metodu abecedního pořadí.

Součástí přílohy je několik článků na personálně-informačně-technologická témata. Přeji vám příjemné a inspirativní čtení.

COMPUTERWORLD



UCELENÝ INFORMAČNÍ ZDROJ PRO IT PROFESIONÁLY

Vydává: IDG Czech Republic, a. s., Seydlerova 2451, 158 00 Praha 5
Tel. ústředna s aut. provolbou: 257 088 + linka; fax: 235 520 812
Recepce: 257 088 111
Výkonný ředitel: RNDr. Jana Pelikánová
Šéfredaktor: Radan Dolejš
Tajemnice redakce: Růžena Holíková
Vedoucí inzertního odd.: Ousmane Keita, tel.: 725 326 893
Vedoucí projektu: Radan Dolejš, tel.: 257 088 142
Jazyková úprava: Dana Štropová
Obálka: Petr Kubát
Adresa redakce: CW, Seydlerova 2451, 158 00 Praha 5
Internet: jmeno.prijmeni@idg.cz
Zlom a pre-press: TypoText, s. r. o., Praha
Tisk: Libertas, a. s.
Předplatné a reklamace: IDG Czech Republic, a. s., Seydlerova 2451, 158 00 Praha 5, tel.: 257 088 163, fax 235 520 812; e-mail: predplatne@idg.cz
Předplatné pro Slovensko: Magnet-Press Slovakia, s. r. o., P.O.BOX 169, 830 00 Bratislava, tel.: +421 267 201 931-33, fax: +421 267 201 910, 20, 30, e-mail: predplatne@press.sk
 Mediaprint-Kapa Pressegrasso, a. s., oddelenie inej formy predaja, Stará Vajnorská 9, 831 04 Bratislava, tel.: +421 249 893 563, +421 249 893 566, +421 800 188 826, fax: +421 232 222 256, e-mail: objednavky@ipredplatne.sk
Copyright: © 2015 IDG Czech Republic, a. s.



Obsah

Čtyři možnosti, jak vyžrást na nedostatek odborníků.....	4
Deset způsobů, jak být produktivní.....	6
Jak internet věcí otrásá pracovními místy a zlepšuje efektivitu	8
Jak změnit průměrné zaměstnance na špičkové.....	10
Ničí IT certifikace vaši kariéru?	12
Mileniálové chtějí být lídry – nikoli však zadarmo	14
Profily a rozhovory.....	15

Čtyři možnosti, jak vyzrát na nedostatek odborníků

Obor big dat je a bude v následujících letech ochromen nedostatkem specialistů. Na trhu však nebude dostatek kvalifikovaných uchazečů, kteří by tato místa naplnili. Co s tím?



ANDY PATRIZIO

Big data představují bezesporu rostoucí trh a stávají se jedním z projektů běžících ve firmách (on-premise), u kterých rostou výdaje, přičemž kriticky méně náročné aplikace přesouvají firmy do cloudu.

Ve zprávě o růstu big dat říká poradenská agentura IDC, že nástroje vizuálního objevování dat porostou 2,5× rychleji než zbytek trhu business intelligence (BI) a výdaje za cloudová řešení velkých dat a jejich analytiku (BDA) budou stoupat třikrát rychleji než u on-premise řešení.

Obor big dat je a bude v následujících letech ochromen nedostatkem talentů. IDC předpovídá, že jenom v USA bude v roce 2018 asi 181 tisíc míst v hloubkové analytice a pětikrát tolik pozic vyžadujících související dovednosti v oblasti správy dat (data management) a jejich interpretaci. Na trhu však nebude dostatek kvalifikovaných uchazečů, kteří by tato místa naplnili. Jak dodává Gartner, požadavek na big data vytvoří globálně 4,4 milionu míst, ale jenom třetina z nich bude naplněna.

Důvodem je, že analytika velkých dat vyžaduje více než jen dovednosti monito-

ringu datových toků. Potřebujete vysokou úroveň dovedností v datové vědě (data science), abyste připravili vyhledávání a parametry pro filtrační algoritmy. Tyto znalosti nezískáte certifikačním programem, ale vyžadují vysokoškolský titul nebo možná i doktorát.

Studie od Burtch Works, publikovaná v roce 2013, tvrdí, že téměř devět z deseti big dat profesionálů má magisterský (inženýrský) titul, či dokonce doktorát v kvantitativních oborech, jako jsou statistika, aplikovaná matematika, operační výzkum nebo ekonomie.

Jiná studie (od McKinsey Global Institute) předvídá, že v roce 2018 se bude v USA nedostávat 1,5 milionu specialistů v oblasti velkých dat. Co ale budete dělat, když nedokážete najít big data guru s vyšším univerzitním vzděláním? Přinášíme čtyři alternativní přístupy k vyhledání, rozvíjení a udržení big data talentů.

1. Začněte s lidmi, kteří znají daný obor

„Souhlasím s názorem, že tyto znalosti jsou nedostatkovým zbožím,“ říká Nick Hudecker, ředitel výzkumu správy informací v Gartneru. „Klienti nevědí, jaké schopnosti

budou na začátek potřebovat, ani kde takové lidi najít. Klienti jsou si obecně nejistí, jakým typům problémů budou čelit a jaké analytické schopnosti budou potřebovat pro jejich řešení.“

Firmy většinou myslí, že potřebují někoho s doktorátem z pokročilé datové vědy nebo matematiky, ale podle Hudeckera je jedním z alternativních způsobů najít pracovníky, kteří znají váš obor podnikání, a doplnit jim analytické dovednosti.

„Začít pochopením byznysu je důležitější, než se snažit porozumět strojovému učení. Lidi můžete naučit práci s daty a statistiku nebo najít někoho s titulem, kdo má zkušenosti s programováním. Takové zaměstnance můžete vyhledat, poskytnout jim dodatečný trénink a přemístit je do svého týmu pro práci s velkými daty nebo pokročilé analytiku,“ dodává.

2. Vychovejte si svou vlastní superstar

Min Xiao, vedoucí montážních techniků u poskytovatele programů na práci s velkými daty Tamr, vedl v posledních pěti letech rozhovory přibližně s pětistovkou lidí, z nichž zaměstnal 40 až 50. Souhlasí s názorem, že je těžké najít dobrého big data analytika, ale Xiao má vlastní metodu, jak najít správný talent.

„Kouzlo je v nalezení lidí, kteří dnes nejsou žádnými superhvězdami, ale mají potenciál, a hvězdy z nich udělat. Snažím se najmout hodně mladých lidí, jež dosud neměli s datovou vědou zkušenosti, ale podle mého mají potenciál, nebo lidi na střední nebo seniorní úrovni bez znalosti datové vědy, ve kterých cítím schopnosti a mohu z nich vytvořit superstar,“ dodává.

Xiao vidí potenciál v kombinaci oblasti studia a konkrétní školy. Dívá se po lidech s magisterským titulem ze statistiky, počítačové vědy a někdy dokonce z fyziky. Magisterský titul z fyziky není běžným typem vzdělání, který vás napadne pro práci analytika, ale Min Xiao říká, že fyzikové jsou schopní.

„Pokud získají diplom z fyziky, musejí být opravdu chytrí. Mají vážně dobré matematické vzdělání a současná fyzika vyžaduje také hodně programování. Sice často nemají formální vzdělání v počítačové vědě, ale co se počítačových schopností potřebných pro roli datového vědce týká, mnozí z nich si vedou velmi dobře,“ říká Xiao.

Druhou oblastí, na kterou se šéf techniků Min Xiao zaměřuje, jsou školy s velkým důrazem na matematiku a vědu, jako jsou MIT, Carnegie Mellon, Stanford, Brownova univerzita a Univerzita Johnse Hopkinse.

„Některé školy mají laťku nastavenou opravdu vysoko a lidé, kteří z takových škol vycházejí, umějí tvrdě pracovat a mají správný přístup k práci,“ dodává.

3. Hledejte pravé experty v Excelu

Jason Chavarry, manažer analytiky lidských zdrojů v The Hershey Company, nachází talenty pro práci s velkými daty na dalším neobvyklém místě – mezi pravými experty v Excelu.

„Excel je líheň talentů. Řada lidí nabyla své schopnosti pracovat s velkými daty při práci s Excelem, navíc jsou zvyklí na žádosti o pomoc z jinou činností,“ říká Jason.

A dodává, že Excel je základním stavebním kamenem, na kterém se lidé naučí primární funkce, jež se nacházejí v analýze velkých dat. „Všichni jsme zvyklí na spoustu základních funkcí. Záleží na tom, jak navrhnete zprávu nebo tabulku a jaká pravidla vytvoříte. Excel pokrývá všechny požadavky. Můžete ho použít pro základní statistiku, standardní datovou analytiku nebo vizualizace,“ dodává Chavarry.

Chavarry poznamenává, že pro různé velké projekty potřebujete odlišné nástroje. U analytických projektů s 5 000 řádky dat by nástroje typu SAS nebo R byly tak absurdní, jako jít s kanónem na vrabce, Excel naopak skvěle vyhovuje.

Pro 20 milionů položek by Excel naopak nestačil. Potom potřebujete software na práci s velkými daty a zkušenosti s programováním. Chavarry však netrvá na jednom konkrétním jazyce.

„Opravdu vás nemusí zajímat, který to je. Pokud někdo projevuje schopnost pracovat

s jedním jazykem, má potenciál pracovat s jinými. Zajímá vás nadání rychle se učit, protože pak budou schopni se koncentrovat na ostatní,“ říká Chavarry.

4. Vychovejte si vlastního

Při nedostatku talentů je pro většinu firem řešením vychovat si svůj vlastní talentový tým. Jak říká Ashley Stirrup, CMO v softwarové integrační společnosti Talend pracující s velkými daty, firma má dobré výsledky s vytvořením mentorského programu, kdy spojují mladé talenty se zkušenými experty.

„Lidé, kteří spojují byznys a nové technologie, mají celou řadu jiných dovedností,“ říká Stirrup. „Ti z byznysu často nepoznají potenciál přicházejících nových technologií a lidé od technologií si zase neuvědomí, jak je využívat.“

Bohužel udržet si talenty bývá obtížné. Zákazníci Talendu říkají, že když někoho přivedou do oblasti nových technologií a vychovají si ho, takový člověk dokáže najít práci někde jinde za plat vyšší o polovinu, tudíž mají problém najít lidi s nadáním a udržet je po zkušební době.

Jak je tedy zadržet, když nemáte konkurenční doložku, která dokáže vztah se zaměstnancem otrávit?

„Nejdůležitější je ukázat jim, že mohou své schopnosti rozvíjet a být pro firmu přínosem. Také musíte nabízet perspektivy, nikoli je poutat smlouvou,“ říká Stirrup. Stejný

problém s vykrádáním talentů zaznamenal také Min Xiao. Říká, že se Tamr snaží zaměstnávat lidi s týmovým duchem a motivovat je, aby našli hodnotu ve firmě.

„Pokud vidí v týmu podobné lidi, jako jsou oni sami, většinou si řeknou, že toto je tým, se kterým chtějí v následujících několika letech pracovat. Trh je velice konkurenční a my máme opravdovou snahu vytvářet úspěšné odborníky. Pokud bychom to neudělali, nebudeme pro skvělé jedince zajímaví,“ dodává.

Heudecker také tvrdí, že firmy by neměly talenty svazovat, ale pobízet je.

„Nepotřebujete tým lidí s doktoráty. Je docela dobře možné, že jeden člověk s diplomem ze statistiky nebo počítačové vědy a MBA, který týmu vše vysvětlí, je dostačující. Podívejte se na lidi s nižšími tituly, a pokud mají zájem o práci s daty, využijte toho. Firmy by měly nabízet pobídkové tréninky a jiné metody, jak si pojistit zaměstnání, aby nějakou dobu zůstali, protože o jejich schopnosti je zájem,“ říká.

Heudecker tvrdí, že jednou se práce s velkými daty stane novou normou a hledání talentů se rozšíří jinam.

„Pokud sledujete infrastrukturu velkých dat, je podobná trhu relačních databází (RDBMS) v 80. letech minulého století. Tehdy nebyly žádné aplikace, ale lidé je vytvořili. To samé se stane s velkými daty,“ dodává.

Inzerce

ORIGINÁLNÍ TONERY SAMSUNG

Originální tonery Samsung vždy přináší:

Nejvyšší hodnotu \$	Čisté a ostré výtisky 📄
Zaručený výkon 👍	Ekologický tisk ♻️

Autorizovaní distributoři:

ATComputers



**Nejvyšší hodnota.
Zaručený výkon.**

Jako první v odvětví vlastníme bezpečnostní certifikát o emisích od společnosti TÜV Rheinland®.*

*CLT406, MLTD101, MLTD205.

SAMSUNG

Deset způsobů, jak být produktivní

Zůstat nabitý energií, soustředěný a produktivní v práci může být výzva, zejména během poobědového útlumu. Jedno je jisté – ve dvě hodiny přijde zhroucení, ze kterého vás nedostanou ani kafe, ani rychle vyzunknutý Red Bull nebo Smarty. Zde naši experti nabízejí deset snazších (a méně kofeinových) způsobů, jak odvrátit útlum a zůstat produktivní a plný energií během pracovního dne.



SHARON FLORENTINEOVÁ

1 Dbejte na rovnováhu pracovního a soukromého života

Ničemu nevádí, když odpovíte na pár e-mailů nebo vyřídíte několik rychlých úkolů mimo běžnou pracovní dobu, ale pozor! Takový zvyk se dokáže rychle zvrtnout, pokud mu to dovolíte.

Jestliže chcete zabránit vyhoření, měli byste udržovat pevné hranice mezi prací a osobním životem, tak abyste k oběma přistupovali se stejnou energií, říká Tim Eisenhauer, prezident softwarové společnosti Axero Solutions vytvářející řešení pro intranet a spolupráci.

„Každý má dnes v kapse chytrý telefon, což znamená, že práce vás může zastihnout kdykoli a kdekoli.

„Tím se řítíte do katastrofy, která může snadno vyústit ve vyhoření. Nezáleží na tom, kolik máte práce, vybojujte si možnost vypnout, relaxovat a věnovat se věcem, které máte rádi. Vaše hlava vám poděkuje,“ říká Eisenhauer.

2 Využijte schůzky naplno

Schůzky jsou nevyhnutelné, ale pro vás by měly být efektivní, výkonné a produktivní. Výsledkem schůzek je málokdy něco hmatatelného. Zaměstnanci tráví na schůzkách v průměru šest až sedm hodin týdně a práci, na kterou byli skutečně najati, pak stíhají téměř za hranicí své pracovní doby. To vede k vyhoření, jež má za následek opotřebování pracovníků a přílišnou fluktuaci.

„Svým talentem byste mrhat neměli,“ říká Carson Tate, zakladatel a ředitel poradenské firmy v managementu Working Simply a autor knihy Work Simply. Jako prevenci udržujte schůzky krátké a koncentrované. Přicházejte včas, držte se stanovené agendy a načrtněte akční body, které směřujete na další účastníky, abyste tak nezahodili celý den, říká Eisenhauer z Axera.

3 Zaměřte se na spolupráci

Vzpomínáte na všechny skvělé nástroje pro spolupráci, do kterých vaše firma investovala? Používejte je. Ať už jde

o videochat, okamžité zprávy nebo sdílení dokumentů, dokonce i spolupracovníci na opačném konci světa mohou díky těmto nástrojům spolu efektivně pracovat.

A pokud jsou kolegové ve stejné kanceláři, využijte vzájemné blízkosti pro výměnu názorů, vymýšlejte nové projekty a přístupy na obědě nebo u kávy nebo někdy zaskočte na kus řeči.

„Spolupráce mezi spolupracovníky dokáže zvýšit produktivitu práce. Když se lidé navzájem inspirojí skvělými myšlenkami, dějí se úžasné věci. A díky komunitnímu intranetovému softwaru mohou lidé na opačných stranách světa spolupracovat na mnoha různých projektech bez ohledu na časové pásmo,“ říká Eisenhauer.

4 Zlepšete komunikační standardy

Spolupráce nemůže být efektivní, dokud neexistují pořádné komunikační standardy. Zaměstnanci se musejí být schopni během dne rychle a efektivně kontaktovat, aniž ztrácejí čas a produktivitu. Zefektivnění této oblasti pracovního týdne je důležité pro vás i pro firmu, ať už používáte ke komunikaci e-mail, chat nebo komunitní intranetový software, říká Eisenhauer.

5 Zaměřte se na výsledek

Místo abyste se soustředili na odkroucení 40 pracovních hodin, zaměřte se na výsledek a svou produkci – své výstupy, říká Eisenhauer.

„Pro manažery i zaměstnance to znamená jinak přemýšlet o pracovním týdnu. Není důležité, kolik hodin pracujete, ale spíše kolik věcí je třeba udělat. Snadno můžete měřit produktivitu porovnáním skutečných versus zamýšlených výsledků,“ dodává.

6 Nastavte krátkodobé a dlouhodobé cíle

Kromě denních a týdenních cílů vám nastavení dlouhodobých úkolů pomůže dosáhnout a udržet produktivitu, říká Eisenhauer.

„Nastavení a udržování dlouhodobých cílů vám pomůže růst jak osobně, tak i profesionálně, což vás bude motivovat a povzbuzovat. Pokud víte, že máte problém s plánováním nebo se necháte snadno rozptýlit, měli byste pracovat na zlepšování v této oblasti. Za pár měsíců uvidíte zřetelný nárůst produktivity,“ říká.

7 Obvolejte to

Moderní komunikační kanály usnadňující spolupráci nám nesčetněkrát pomohly komunikovat a pracovat mnohem efektivněji, ale jsou chvíle, kdy je starý

dobrý telefon mnohem vhodnější pro právě rozdělané úkoly.

„Čekání na odpověď na e-mail může někdy trvat celý den nebo i déle. Takové zpoždění se podepíše na produktivitě práce, přesto mnozí lidé mají averzi k telefonování! Je načase s touto fobií zatočit. Telefonát dokáže zachránit hodiny čekání a nevypadnete z pracovního rytmu,“ říká Eisenhauer.

8 Dávejte pozor na záblesky kreativity

Záblesky kreativity – inovativní, někdy bizarní nápady, které se vám spontánně objeví v hlavě – by měly být uchovány a chráněny, protože mohou vést k myšlenkám a řešením, které se jednoho dne mohou stát standardními produkty a službami, říká Eisenhauer.

Noste s sebou zápisník a tužku nebo si nechávejte otevřený prázdný dokument na počítači či si klidně dělejte hlasové poznámky, abyste měli jistotu, že se tyto záblesky neztratí a nezapomenou. Ale nechte se vyrušovat.

„Když vás napadne dobrá myšlenka, poznamenejte si ji a poté se vraťte k původnímu úkolu. Nápad můžete rozvinout, až budete mít volný čas,“ říká.

9 Pozor na poobědový útlum

Nová trendy burgrárna na rohu vypadá jako skvělý nápad, ale po těžkém hamburgeru s hranolkami se můžete cítit



příliš najezení, než abyste něco dokázali udělat (máte poobědové kóma). Ale ani hladovění není zdravé, říká Eisenhauer.

„Váš mozek potřebuje živiny, aby mohl správně pracovat, takže nedostatečný přísun jídla má také negativní efekt. Jíst lehká jídla a často v práci svačit dokáže udržet váš metabolismus a mentální energii v běhu stejně jako vaši produktivitu,“ říká.

10 Věnujte čas rozvahám

Pravděpodobně nejdůležitější věc, kterou můžete udělat pro zvýšení své produktivity v práci, je najít si čas na posou-

zení výsledků každého dne nebo týdne. Zaměřte se na úspěchy a porážky, říká Eisenhauer.

„Co myslíte, že jste dokázali? Existují věci, které byste příště udělali jinak? Odpověď na tyto otázky může pomoci růstu vaší kariéry a osobnímu rozvoji,“ říká. Psaná reflexe je ještě účinnější, protože vám dává fyzický záznam, na který se můžete v budoucnu podívat. Nehledě na to, že pokud byste každý den „jeli“ pouze v mechanickém a automatickém režimu, prokázali byste si tak medvědí službu. Posuzujte svůj vývoj, kdykoli je to možné, dodává. ■

Inzerce

S námi se v IT neztratíte



■ Dělejte to, co umíte a co Vás baví, a nechte na nás, aby Vám informační technologie řádně sloužily.

Pro naše klienty vytváříme nejen nová IT řešení, ale přebíráme i jejich stávající řešení, která nefungují, jak mají. Zjistíme, v čem je problém, ten odstraníme a postaráme se o řádné fungování. Zajistíme také nasazení nových funkcí podle aktuálních potřeb a požadavků. To vše s garancí funkčního IT řešení ve stanoveném čase a rozpočtu. Ukazujeme tak našim klientům cestu k efektivnímu využívání IT, které jim umožní dělat to, co umí a co je baví.

To je ovšem jenom jedna z mnoha věcí, jež za posledních 20 let udělaly z Unicorn Systems renomovanou společnost, která dnes poskytuje ty největší informační systémy v bankovníctví, pojišťovnictví, telekomunikacích, energetice, průmyslu, obchodu i veřejném sektoru po celé Evropě.

www.unicorn.eu



UNICORN

Jak internet věcí otřásá pracovními místy a zlepšuje efektivitu

Poté, co město Cary v americké Severní Karolíně nainstalovalo systém vodních odečítačů, který automaticky hlásí využití vody na odbor veřejných staveb, eliminovalo tím deset pracovních míst odečítačů. Díky internetu věcí dnes oddělení využití vody pracuje s menším počtem lidí.

PATRICK THIBODEAU

Pracovníci dříve jednou měsíčně kontrolovali kolem 60 000 měřáků.

Nyní měřicí přístroje zaznamenávají využívání vody každou hodinu a čtyřikrát za den naměřená data bezdrátově odesílají.

Při znalosti hodinové spotřeby vody dokáže odbor rychle najít nečekané stavy. Místo aby je nespokojení zákazníci překvapení vysokými účty bombardovali nepříjemnými otázkami, oddělení využití vody je nyní proaktivně kontaktuje, aby je upozornilo na možnost protékající toalety nebo zahradní hadice. To je revoluční změna.

„Naši práci je předcházet vysokým účtům za vodu u obyvatel,“ říká Karen Millsová, odpovědná za finance města. Nové odečítače vody podle ní byly „absolutně transformační“. Projekt stál 18 milionů dolarů, ale očekává se, že ušetří přes 28 milionů během sedmnáctileté životnosti měřáků, částečně díky snížení počtu pracovních míst.

Měření spotřeby vody v Cary obsahuje všechny prvky projektu s internetem věcí (Internet of Things – IoT). Používá bezdrátové sítě, čidla pro sběr dat a cloudové řešení pro zpracování dat, které analyzuje data pomocí nástrojů obchodní analytiky od SAS.

Systém také splňuje to, co ekonomové říkají, že by všechny typy systémů s IoT měly umět: činí systémy mnohem efektivnější a produktivnější, snižuje dopad a ve výsledku pomáhá životnímu prostředí.

V současnosti se stále vede debata, zda IoT, robotizace a umělá inteligence odstraní více pracovních míst, než jich vytvoří. Zatím ještě nemáme jasno, ale přesto je zřejmé, že projekty IoT vyžadují lidi s konkrétními schopnostmi.

Brian Boothe, šéf techniků vodních ekosystémů ve společnosti Aquatic, má kancelář v kampusu North Carolina State University (NC State) jako součást firemní laboratoře. Ta nabízí příležitost pracovat na výzkumu přímo s vysokoškolačky a absolventy.

„Chceme jim vytvářet pracovní historii, aby měli lepší šanci získat práci po absolvování univerzity,“ říká.

Globální firma Pentair s obratem 7,5 miliardy dolarů podniká široké spektrum výzkumných úkolů na řadě univerzit. Ale většina výzkumů na NC State se týká IoT. Spojování přístrojů a zařízení se senzory vytváří příležitost pracovat se zákazníky společnými silami, říká Boothe.

Jak dodává, nárůst efektivity je patrný. Pomocí senzorů, dat a analytiky může být například systém čerpadel optimalizován podle specifických potřeb zákazníka.

Důsledkem optimalizace může být, že čerpadla mohou pracovat při sníženém napájení bez dopadu na výsledky pro konkrétního zákazníka. Tyto snahy také často znamenají příklon k systémům založeným na cloudu pro zpracování dat přicházejících ze sond, v případě Pentairu je to IoT platforma Arrayent.

Posun v náboru pracovníků

Podle Boothe Pentair při vývoji produktů silně spoléhá na strojní inženýry, ale spojování zařízení znamená najímat pracovníky se zkušenostmi v počítačové vědě, sítích nebo elektroinženýrství. S touto činností jim pomáhá laboratoř NC State.

Práce v laboratoři také vytváří zásobu studentů, kterým později může Pentair nabídnout práci. Výzkumné projekty typicky trvají tři až šest měsíců, což prakticky znamená „tři až šest měsíců probíhající pracovní pohovor“, říká Boothe.

Navzdory zlepšující se efektivitě raných IoT projektů je IT průmysl obecně skeptický, jak rychle dokáže IoT přinést smysluplné změny.



Kritické bezpečnostní problémy, doložené nedávno hacknutými auty, běžnými boji a dokonce obavami, zda mohou nové zdroje dat generovat nové příjmy, vedou podle nové studie k tomu, že někteří pozorovatelé podceňují problémy při nasazení.

Průmyslová skupina CompTIA zjistila, že 53 % šéfů v téměř 400 dotazovaných IT firmách vidí IoT mnohem více jako hype než jako důležitou součást budoucnosti.

„Lidé se často nadchnou, když trend nastupuje,“ říká Seth Robinson, seniorní řešitel analýzy technologií v CompTIA. Přirovnává počáteční zápal k adopčnímu modelu nových technologií od Gartneru – počáteční výbuch nadšení je následován „údolím deziluzí“, když se problémy nasazení plně naplní.

O současném stavu IoT říká Robinson, že „má potenciál, ale vyžaduje mnoho práce, aby se všechny kousky správně poskládaly“.

Přes skepse existují obory podnikání, kde je vidět jasný nárůst efektivity. Nepřekvapivě se mnoho z nich týká energií, kde je přímá korelace mezi používáním a náklady.

Plánování růstu efektivity

Jedna z firem předpokládajících velký potenciál, je KMC Controls, která vytváří systémy automatizace budov.

„Jde o průmyslové odvětví, o kterém není známo, že by bylo na čele v nějaké technologii,“ říká Richard Newberry, strategický poradce předsedy KMC Controls.

Newberry říká, že technologie internetu věcí mají potenciál snižovat náklady na energie, zejména pro menší budovy o rozloze 5 000 metrů čtverečních nebo menší, které dosud nejsou automatizované.

„Pro tyto menší budovy dosud není dostupné řešení,“ říká Newberry a předpokládá, že jsou možné úspory energií ve výši 15 až 30 procent.

KMC spolupracuje s Dellem na „zesíleném“ či zabezpečeném osobním počítači, který bude obsahovat různé typy rozhraní pro automatizační systémy včetně vytá-

pění, větrání a klimatizace (HVAC), osvětlení a jiných systémů, jako jsou výtahy. Očekává se, že se takový systém na trhu objeví příští rok. Nabíraná data budou následně analyzována v cloudové platformě a zpřístupněná přes mobilní aplikaci. Newberry říká, že takové řešení postavené na osobních počítačích a aplikacích bude mnohem levnější než integrované řídicí systémy, které se nacházejí ve velkých budovách.

Phenix Energy Group připravuje plány na vybudování ropovodu o délce 350 kilometrů ve Střední Americe, který by propojoval Atlantický a Tichý oceán. Panamský průplav dokáže pojmout pouze malé ropné tankery. Ropovody Phoenix budou silně závislé na internetu věcí, který jim zlepší efektivitu.

Provozní ředitel a zároveň šéf informatiků Bruce Perrin dodává, že kromě vybudování ropovodu plánují nainstalovat systém vysílacích věží propojených optickými vlákny, který se připojí na přístupové body 802. 11. Přístupové body budou přepravovány v dopravních prostředcích nebo batozích, čímž vytvoří přenosné Wi-Fi síť.

Chytrá helma Daqri, průmyslové nositelné zařízení, které je v zásadě větší verzí Google Glass, je druhem technologie, jenž dokáže takovou síť využít. Může to fungovat následujícím způsobem: technik je zavolán, aby opravil nebo nahradil programovatelný logický regulátor, který řídí pole senzorů určených ke sledování ropovodu. Helma umí zobrazit přesný obrázek místa, jež technik hledá, a přezkoumat metodiku pro nahrazení součástky.



Perrin říká, že firma se chystá otestovat tyto projekty v terénu v příštím roce.

Podle něj je cílem maximálně automatizovat IT služby a snížit množství personálu. Perrin dodává, že Phenix hledá nadšené dodavatele, kteří dokážou svou práci prodat.

Technologické firmy rády říkají, že mají skvělé řešení, ale Perrin chce od nich slyšet odpověď na otázku: „Jak nás dokážete přesvědčit, že věc bude fungovat přesně tak, jak nám ji popisujete?“

Perrin říká, že někteří prodejci přijdou s vyhýbavou odpovědí a budou se odvolávat na nejisté výsledky dané závislostmi různých proměnných, které se vyskytují v IoT systémech. Ale dodavatelé, jež ho zaujmou, jsou ti, kteří s ním budou pracovat na vytvoření systému, jenž bude pracovat „v reálných podmínkách“.

Inzerce



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

IT produkt 2016

Cílem je vyzdvihnout produkty s takovými vlastnostmi, které přinášejí významné pozitivní odlišnosti 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

Uzávěrka 1. kola přihlášek je 8. 1. 2016

O možnosti přihlásit produkty uvedené na trh po tomto datu se prosím informujte na itprodukt@idg.cz

Jak změnit průměrné zaměstnance na špičkové

Průměrné zaměstnance je ve firmě snadné ignorovat. Koneckonců jsou spolehliví, dobře se s nimi pracuje a málokdy vytvářejí problémy. Ale firmě děláte medvědí službu, když jim neposkytujete coaching.

SARAH K. WHITEOVÁ

Oslovit, udělat přijímací pohovor, přivést do týmu a zaškolit nové zaměstnance stojí čas a peníze – dva nejhodnotnější zdroje ve firmě. Proto byste řekli, že po investování do vzdělání dostane pracovník šanci rozvíjet kariéru uvnitř společnosti. To však není vždycky pravda, protože střední management často rozděluje svůj čas mezi nejlepší zaměstnance (A, čili hvězdy), podprůměrné (C) a nejslabší (D), přičemž průměrné „béčkové“ hráče ignoruje.

Ale zanedbávání průměrných pracovníků má své náklady, protože vinou malé pozornosti mohou přestat být hodnotným aktivem. Když se jim u vás nikdo nevě-

nuje, mohou se stát špičkovým přínosem jiné firmy.

Systém rozdělení zaměstnanců na A, B, C a D vychází ze způsobu hodnocení hráčů ve sportu. Hráči A jsou hvězdy, které se firmy aktivně snaží získat, a považuje se za úspěch, když se jim to povede. Podprůměrní a nejslabší (C a D) zaměstnanci vyžadují manažerův čas, protože způsobují problémy, nedosahují požadované cíle nebo mají problém pochopit nové koncepty.

Průměrní zaměstnanci (B) jsou někde mezi. Tito pracovníci mají potenciál stát se hvězdami, ale mohou postrádat určité klíčové vlastnosti, jako například komunikační dovednosti nebo sebmotivaci. Také

mohou být průměrní, protože se s nimi dobře pracuje a jsou flexibilní, takže nevyžadují pozornost manažera, ani když každý měsíc nedosáhnou požadovaného cíle.

Podle Toma Gimbela, zakladatele a ředitele personální agentury LaSalle Network, tvoří průměrní zaměstnanci největší část pracovníků firmy, ale pozornost se většinou upírá na nejlepší hráče, kteří ji nepotřebují, a podprůměrné a nejslabší zaměstnance, u nichž lze očekávat propuštění.

Vaši nejlepší pracovníci nepotřebují pomoc při zlepšování. Tito lidé mají přirozenou vlastní motivaci, proto nevyžadují velkou pomoc. Snažit se zlepšit podprůměrné a nejhorší zaměstnance je ztráta času, protože ti jsou na nejlepší cestě odejít z firmy pryč. Šance, že se podprůměrní hráči změní na průměrné nebo dokonce špičkové, je malá. Ve výsledku je práce se špatnými zaměstnanci mrháním časem a energií managementu.

Průměrní nabízejí nevyužitý potenciál

Podle Gimbela firmy nechávají průměrné zaměstnance na pokoji, přitom by měli být ceněni jako nevyužitý zdroj talentů. Jak dodává, střední management věnuje příliš mnoho času problémovým pracovníkům, aby nebyli takovou přítěží. Manažeri



tráví zbytek svého času s nejlepšími zaměstnanci, protože se s nimi zase dobře mluví a jedná.

Průměrní hráči jsou tak ponecháni svému osudu, protože nezpůsobují problémy, a tím se většinou vyhýbají pozornosti vedení, ale také nepodávají lepší výkon než nejlepší zaměstnanci. Dělají, co se jim řekne, plní závazky a dodržují termíny, aniž dělají chyby nebo kohokoli svými výsledky ohromují. Nevytvářejí neštěstí, nevytvářejí toxické pracovní prostředí, ale ani nedělají ve firmě dusno.

„Je mnohem pravděpodobnější, že se z průměrných zaměstnanců stanou hvězdy, když strávíte více času jejich rozvojem. Nejlepší zůstanou nejlepší, ať děláte, co děláte, a podprůměrní by měli opustit firmu. Nejlepší způsob trávení času manažerů je tedy s průměrnými hráči,“ říká Gimbel.

Střední manažeři snadno dokážou přesunout svou pozornost, aniž přitom ztratí ze zřetele tým.

„Firmy by podle mého měly nejprve rozřadit své zaměstnance,“ říká Gimbel. Hodnocení, jak na tom každý zaměstnanec momentálně je a jaký má potenciál, nemá sloužit pro odrazování, ale manažeři ho mají používat pro povzbuzování pracovníků.

Z průměrných hvězd

Gimbel nedoporučuje tradiční systém hodnocení, kde lidé na nejnižším stupni budou kráceni, ale spíše udržovat neustálé vědomí, kam zaměstnanci momentálně patří a jaký potenciál v každém z nich vidíte. Pomocí strategie hodnocení mohou střední manažeři povzbuzovat zaměstnance zlepšováním silných stránek a potlačováním slabostí, aby vystupňovali své úsilí a stali se nejlepšími hráči.

Ať už budou manažeři trávit čas s průměrnými zaměstnanci v kanceláři, brát je na oběd, posílat je na konference nebo výukové kurzy, měli by těmto přehlíženým jedincům věnovat svou energii. Všechn čas vyplývaný na pracovnících A, C a D může být v podstatě mnohem efektivněji použit na zanedbané průměrné hráče.

Podle Gimbela je důležité přestat se na „běčkové“ zaměstnance dívat jako na „zdravé jádro“. Není důvod je ignorovat jenom proto, že si myslíte, že zaměstnanec vás neopustí z důvodu nedostatečných ambicí nebo motivace. Nedělejte si o „běčkových“ pracovnících zkreslené představy, když s nimi netrávíte žádný čas, protože nemůžete vědět, jaké mají plány se svou kariérou. Klidně se mohou jednoho dne sebrat a odejít za lepší nabídkou, a vás tím nepříjemně překvapit.

„Ať už to čísla potvrzují nebo ne, manažeři se intuitivně snaží rozškrtat lidi, kam si myslí, že patří. Co se však stane, když strávíte více času s průměrnými zaměstnanci? Můžete objevit neopracovaný dia-



mant. Jakmile se jim budete věnovat, získáte řadu lidí, ze kterých se stanou hvězdy a mohou firmě opravdu pomoci,“ říká Gimbel.

Nejlepší způsob, jak předejít ignorování „běček“ s potenciálem, je zahodit předsudky o zaměstnancích a nestranně je přehodnotit. Máte pracovníka, který má ideální schopnosti, ale postrádá mezilidské komunikační vlastnosti? Nebo máte naopak člověka, se kterým se skvěle pracuje, ale místy postrádá správné schopnosti a know-how k dokončení práce? Popřemýšlejte, jak jejich nedostatky odstranit, než s nimi o tom budete mluvit. Ale pak k nim buďte upřímní, i když to může být nepříjemné.

Nezavádějte školní pořádky

„Musíte se zbavit vnímání svého oddělení jako dětí ve školních lavicích. Nesmíte lidem bránit přesouvat se z jedné části hierarchie do jiné na základě vašich dojmů. Ale toho nedosáhnete nijak jinak, než že s nimi budete jednat,“ říká Gimbel. „Lidé chtějí upřímnou a otevřenou zpětnou vazbu. Potře-

bují vědět, kde se mají zlepšit – kvalitní střední manažeři dělají upřímná a čestná debata s lidmi.“

Když za vámi lidé přijdou rozebrat, co se jim povedlo a co ne, dívejte se na to z té lepší stránky. Řekněte jim, že podle vás mají na dosah stát se firemní hvězdou, ale proto musejí rozvíjet několik dovedností či rysů. Zdůrazněte to, co dělají dobře, a buďte nápomocní s tím, na čem mají zapracovat. Pamatujte, že byste je neměli nechat v nejistotě, ale nabídnout jim konkrétní návody, jak mají zlepšit svou práci, a vhodně je motivovat. Budete překvapeni, kolik průměrných zaměstnanců se dostane na lepší úroveň jenom za použití drobné motivace, a tím vám usnadní práci.

Gimbel říká, že střední úroveň řízení je obtížná, protože musíte být připraveni na nepředvídatelnost jednání s různými typy osobností. Ale jak dodává nakonec, „cílem je objevit způsob, jak pozvednout opravdu dobré zaměstnance, (nejlepší) způsob je ujistit se, že trávíte svůj čas na správných místech“.



Ničí IT certifikace vaši kariéru?

Pro kariérní vzestup nebo naději na zvýšení platu není zrovna málo způsobů. Posbírat hromadu certifikátů je jedním z nich. Ale dejte pozor, ať to nemá opačný efekt.

BRUCE HARPAM

Z ekonomického pohledu dodává specializace velkou přidanou hodnotu. Ekonomická teorie o přínosu specializace od Adama Smithe byla opakovaně prokázána jako pravdivá. Můžete přesto mít něčeho dobrého nadbytek? To je důležitá otázka, kterou by měli technologičtí profesionálové a lídři zvážit.

Jak moc se IT specializace rozmáhá? Zvažte následující fakta:

■ **IT specializace podle oborů.** Po recesi v letech 2007–2009 řada IT profesionálů změnila své zaměření na zdravotnictví, protože tento sektor rychle adaptuje technologie, aby zlepšil péči a splňoval nároky regulace. Podle studie Modis z roku 2015 se předvídá, že zdravotnictví a vzdělávání budou mít největší požadavky na technologické talenty. Rostoucí vznik start-upů zaměřených na specifické trhy a produkty je dalším faktorem povzbuzujícím specializaci.

■ **IT certifikace.** Pro IT profesionály je dostupných více než 100 certifikací včetně tak populárních, jako jsou Project Management Professional (PM), certifikační program Microsoftu, ISACA (bezpečnost, kvalita a audit), Cisco nebo Oracle. Jenom pro pořádek, Oracle ke svým produktům nabízí více než 30 certifikací.

■ **Jména profesí v IT.** Na trhu se používají desítky označení IT pozic. Některé tituly označují senioritu (tedy programátor vs. programátor senior, developer I vs. developer II), v jiných se odráží technické zaměření (např. manažer infrastruktury nebo vývojář v Javě).

Pro různé lidi znamená specializace něco jiného. Absolvent vysoké školy chápe specializaci v pojmech hardwarového a softwarového vývoje.

Naproti tomu vysoce zkušený vývojář se může specializovat na určité nu-

ance Linuxu nebo programovacího jazyka C#.

Každá taková specializace jistě vede k ekonomické hodnotě, že? Jedním ze způsobů, jak na tuto otázku odpovědět, je podívat se na data získaná od personalistů a náborářů.

Specializace zvedá platy... Do určité míry

Náboroví pracovníci mají na technologické talenty a u nich žádané dovednosti jedinečný pohled. Koneckonců každý rok se stýkají s velkým množstvím kandidátů a dokážou posoudit, které schopnosti jsou hodnotné. Podle Příručky výše platů technologických profesionálů pro rok 2016 od personální agentury Robert Half patří mezi nejcennější žádané dovednosti v USA následující:

■ **Práce s databází Microsoft SQL Server:** Zvedá plat o 10 %.

■ **Schopnost vyvíjet v Javě:** Zvedá plat o 9 %.

■ **Práce s Microsoft SharePoint:** Zvedá plat o 9 %.

■ **Dovednost síťového administrátora Cisco:** Zvedá plat o 9 %.

■ **Znalost virtualizace:** Zvedá plat o 8 %.

Růsty platů se samozřejmě liší podle regionu a základního oboru. Ale výše uvedené body jasně říkají: získání specializace v technologické sadě dané společnosti (tedy Cisco nebo Microsoft) je nejlepší cesta pro vybudování vlastní „příplatkové třídy“.

Stojí také za pozornost, že Cisco i Microsoft jsou velké, dobře založené společnosti, které mají vytvořenou loajální zákaznickou základnu napříč americkými firmami. Softwarové specializace poskytované malými firmami, které nabízejí podobné produkty a služby, nemusí být tak hodnotné, protože jim zaměstnanci nemusejí rozumět nebo je umět používat.

Temná strana technologických certifikací

Nekonečná honba za stále dalšími certifikacemi a diplomy je hlavní výzvou pro řadu IT profesionálů, podle kterých je dodatečná certifikace pro danou technologii řešením na zastavenou kariéru.

„Řada lidí v IT absolvovala příliš mnoho technických certifikačních programů, ale stále jim to nepřineslo úspěch,“ říká Piyali Das, programový manažer informační bezpečnosti ve Fannie Mae. „Podle mě mnozí techničtí profesionálové nedokážou pochopit, že vlastnictví spousty certifikátů z nich nedělá dobré technologické lídry, dokud jejich znalost technologie není uvedena do praxe v reálném projektu nebo programu.“

Celoživotní vzdělávání je hodnotné a obdivuhodné, tento proces by však měl mít strategii. Je snadné, aby se vytváření specializací střetávalo s kariérními cíli. Pokud třeba chcete povýšit do role programového manažera, měli byste se místo získávání dalších certifikátů z techniky zaměřit na rozvoj leadershipu.

„Ve skutečných situacích projektového prostředí se nemůžeme plně spolehnout na znalosti získané na školení,“ říká Vara Ve-gunta, projektový manažer IT v Cisku. „Certifikace poskytují pomocné vedení a procesní perspektivu.“ Je přínosné nahlížet na certifikace jako na mentální kostru nebo všeobecný přístup k osvědčením.

Před dalším certifikačním programem nebo časově náročným vzdělávacím programem si udělejte čas na zvážení tohoto kroku. Existují dva způsoby, jak zhodnotit specializaci a pokračující vzdělání. První je vyhodnotit vlastní zájmy a kariérní cíle.

Vývoj obchodního důvtipu: Specializace pro řízení

Mnozí lidé soudí, že správný způsob směřování jejich kariéry je management. Pro pracovníky s technickým zázemím je řídicí role zdrojem nových výzev a nejistot.

K úspěšné kariéře v managementu a leadershipu naštěstí existuje mnoho cest. Následující schopnosti a zkušenosti začnete rozvíjet, pokud uvažujete o přesunu do managementu nebo o dalším šplhání po firemním žebříčku:

■ **Rozvíňte zaměření na zákazníka.** Expert na řízení Peter F. Drucker si kdysi uvědomil, že „cílem podnikání je vytvořit a udržet zákazníka“. Na spokojenosti klientů proto záleží, je-li vašim přáním přechod do vedení. Což znamená pokládat dobré otázky a snažit se pochopit obchodní problémy, které se zákazníci technologií snaží vyřešit.

■ **Rozvíjejte zvědavost.** Brian Grazer, který spolu s Charlesem Fishermanem napsal knihu Zvědavá mysl: tajemství lepšího života, výrazně zlepšil svou kariéru vedením zvědavých rozhovorů s lidmi z mnoha různých oborů. Velkou část svého úspěchu v zábavním průmyslu přisuzuje Grazer inspiraci, kterou si z těchto rozhovorů odnesl.

Růst vašich schopností práce s lidmi je cesta, jak získat větší uspokojení a jistotu pracovního místa. Jak ve své knize Svět je plochý: stručná historie 21. století poznamenal Thomas L. Friedman:

„Nezáleží na tom, jaká je vaše práce. Ať už jste doktor, právník, architekt nebo účetní, pokud jste Američan, raději se naučte empatický styl komunikace servisních oddělení, protože vše, co lze digitalizovat, se

může outsourcovat chytřejšímu nebo levnějšímu dodavateli.“

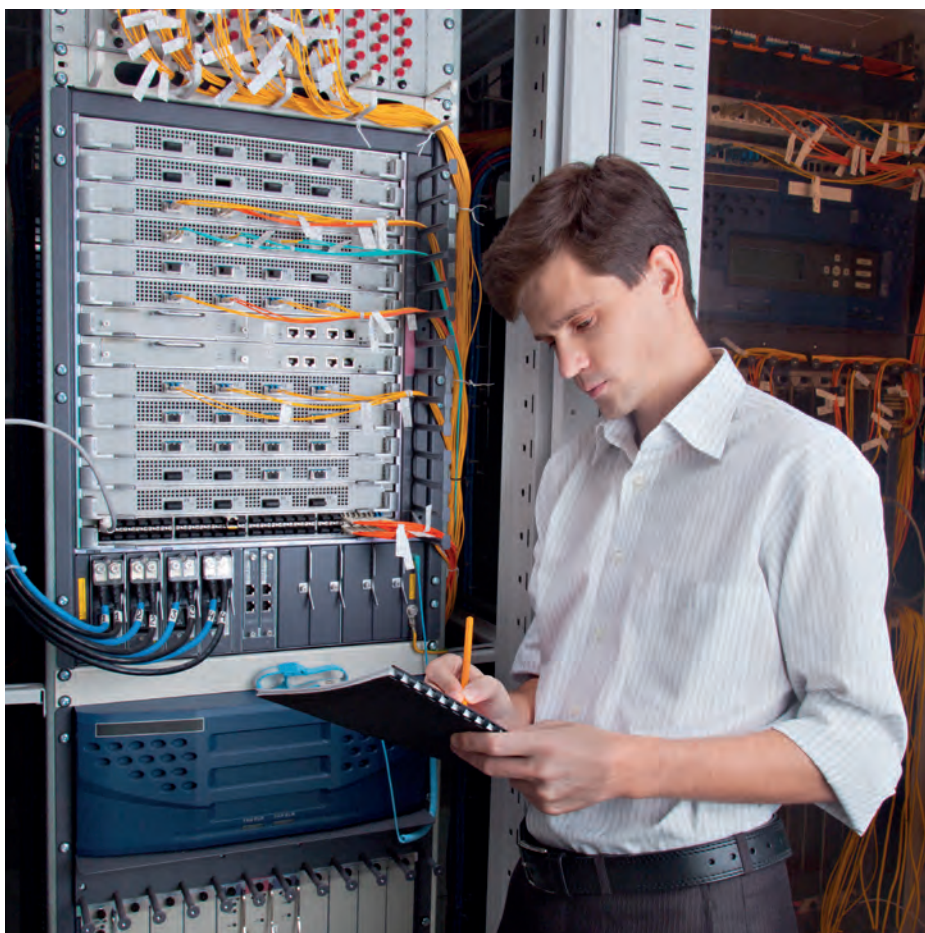
Jak vám dosvědčí většina IT profesionálů, outsourcing je v IT realitou. Cílené strategické zaměření vaší kariéry na rozvoj schopností práce s lidmi je jedním ze způsobů, jak této hrozbě čelit.

Váš personální rozvoj: Technické a vedoucí dovednosti

Rozvoj kariéry v technologických oborech představuje velkou výzvu. Někdy vám poradí šéfové nebo kolegové. Jindy budete ponechání vlastnímu osudu. Při proplování kariérou byste se ve svém profesním rozvoji měli snažit o dvě cesty.

Na té první se věnujte technickým schopnostem a znalostem, které potřebujete pro úspěch na současné pozici. Můžete se třeba specializovat na produkty Microsoftu nebo Oraclu, což jsou podle posledních výzkumů aplikace, po kterých je velká poptávka. Takové technické znalosti vám umožní dosáhnout výsledky a získat kredit.

Na druhé cestě vyhledávejte netechnická školení a rozvoj, abyste se odlišili od jiných technologických profesionálů. Pokud často jednáte s dodavateli, dává smysl se věnovat studiu komunikace a vyjednávání. Jestliže má vaše firma mateřský podnik v zahraničí, snažte se rozvíjet jazykové schopnosti. ■



Mileniálové chtějí být lídry – nikoli však zadarmo

Podle nové studie pracující z generace Y (mileniálové) respektují své šéfy, hledají u nich motivaci a jednou se sami chtějí stát lídry. Ale v porovnání s předchozí generací jsou pro ně důležitější plat, zaměstnanecké výhody a špičkové (high-end) technologie.



LAUREN BROUSELL

Generaci mileniálů si často spojujeme s kariérními ambicemi zejména díky jejich životním vzorům, mnozí z nich jsou úspěšnými podnikateli a zakladateli start-upů. Není proto překvapivé, že podle poslední studie pracovních výhod od Staples, vypracované Redshift Research, 70 % mileniálů očekává, že se do pěti let dostanou do pozice v managementu.

Nicméně z 1 531 dotazovaných amerických pracovníků (664 z generace X, 534 mileniálů a 333 baby boomers) říká 29 % mileniálů, že vyšší plat má nejvyšší podíl na loajalitě k firmě. (Tato zjištění se liší od poslední studie progresivního pojištění, podle které mileniálové z IT jsou ochotni brát nižší plat za práci svých snů.)

Staples definují mileniály jako lidi

mezi 18 a 33, generaci X mezi 34 a 50 a boomers starší než 50 let.

„Pro zaměstnavatele a vedoucí IT pracovníky je mnohem důležitější než dříve pochopit, jak zaujmout mileniály, protože dnes jde o největší část pracovní síly,“ říká Marty Robertson, viceprezident a generální manažer Staples Technology Solutions. „Jde o běžné nepochopení, že mileniálové nejsou tak motivováni platem a místo něj dávají přednost dalším benefitům pracovního místa. Zatímco nekonvenční benefity jsou důležité, plat je stále prioritou,“ dodává.

Když dáme stranou mileniály, méně než polovina generace X (46 %) a Boomers (44 %) uvedlo, že mají manažerské aspirace, což může být způsobeno tím, že již drží vedoucí pozice nebo jsou spokojeni se svým současným zařazením. Co se týče platů, jenom malá část generace X

(22 %) i boomers (19 %) si myslí, že vyšší platy zvyšují loajalitu.

Leadership, kultura a sladění osobního a pracovního života jinak

Mileniálové více než předchozí generace hledají u svých lídrů motivaci. Podle studie tak o něco více mileniálů (20 %) věří svým přímým nadřízeným, že je motivují k nejlepší práci, než u generace X (19 %) nebo boomers (18 %).

Také ve výběru pracovního místa jsou nápadné rozdíly mezi jednotlivými generacemi. Více mileniálů (21 %) myslí, že dobrá firemní kultura zahrnuje pobídky a firemní výhody, než generace X (15 %) nebo boomers (8 %).

Mileniálové jsou také mnohem ochotnější si brát práci s sebou domů. Podle studie jich 26 % vždy nebo obvykle pracuje doma mimo pracovní dobu, přitom stejně se chová pouze 24 % generace X a 19 % boomers. Také více mileniálů (34 %) se cítí provinile, když si dají pauzu během práce, než generace X (21 %) nebo boomers (11 %).

„Je důležité, aby šéfové IT povzbuzovali k pracovním přestávkám a postupně vylepšovali odpočinkové místnosti,“ říká Robertson. „Měli by přemýšlet o celkové atmosféře relaxačního místa, aby pracovníci dokázali vypnout a vrátit se k práci občerstvení a dobítí,“ dodává.

Pohled mileniálů na spotřební a firemní technologie

Z hlediska spotřební techniky není překvapivé, že mileniálové považují za jednu ze svých silných stránek přirozený vztah k digitální technice (digital native) – 28 % z nich říká, že sociální média zvyšují jejich produktivitu, s čímž souhlasí jen 22 % generace X a 11 % boomers. Téměř polovina (42 %) respondentů z řad mileniálů si myslí, že jim plánovací mobilní aplikace pomáhají v práci, v porovnání se 36 % generace X a 23 % boomers.

Co se týče firemního IT, většina mileniálů (56 %) považuje špatnou technologii za překážku, ale více zabrat to dává generaci X (68 %) a boomers (79 %). Mileniálové chtějí lepší pracovní nástroje, přesto téměř polovina (49 %) říká, že omezená IT podpora negativně ovlivňuje produktivitu, zatímco generace X (56 %) a boomers (68 %) téma vnímají jako mnohem důležitější. ■

Ondřej Bačina

Enterprise Solutions Marketing Manager ve společnosti Dell

Jakožto velký fanoušek Michaela Della a Steva Jobse, kteří ani jeden nedodělali vysokou školu, a přesto vytvořili nadnárodní impéria, si Bc. Ondřej Bačina myslí, že k úspěchu jsou důležitější vlastnosti, jako jsou cílevědomost, houževnatost a kreativita.

„Dělat věci jinak než ostatní je pro mě asi jedna z nejdůležitějších věcí. Nemyslím si, že vzdělání je to hlavní. Teď to krásně zažívám na vysoké škole, kde se učí o úspěšných lidech. Jen učením o nich se jimi ale nikdy nestanete,“ domnívá se Bačina.

V nominační anketě do TOP 30 magazínu Computerworld se dostal na druhé místo. Domnívá se, že to je díky jeho pracovní prioritě, aby byl Dell – jeho zaměstnavatel – vidět.

„S tím je spojený vedlejší účinek, že jsem občas vidět i já. Vzhledem k tomu, že v Dellu je velká konsolidace funkcí, zastřešují oblasti, které v konkurenčních společnostech zastávají mnohdy jednotky lidí. Potom při komunikaci s médii a na konferencích u konkurence je jistá diverzifikace tváří,

kdežto u Dellu za Enterprise jsem to většinou jen já,“ vysvětluje Bačina s tím, že se také věnuje publikační činnosti na internetu a je poměrně aktivní na sociálních sítích. „Dělám práci lidsky a hodně zákazníků a partnerů je mými přáteli.“

Ze všech odpovědí je zřejmý jeho nadmíru pozitivní vztah k zaměstnavateli. Jeho první počítač byl ZX Spectrum + potom 386tka. Na střední škole si napsal prográmek, aby se naučil psát všemi deseti. Po ukončení studií prošel přes IT Managera do vlastní IT společnosti. Když pak přišla nabídka „která se neodmítá“ z Dellu, kde hledali člověka znalého jak technických, tak obchodních dovedností, byla to pro Bačinu jasná volba.

V Dellu už je desátým rokem a za tu dobu si prošel různými pozicemi. Nyní je v marketingu, kde jeho základní KPI (klíčové výkonové úkoly) jsou podíl na trhu zejména v serverech (který se dobře daří zvedat), pak vzdělávání jak interních zaměstnanců, tak i partnerů. V neposlední řadě je to také šíření



značky na konferencích, sociálních a klasických médiích.

Ke svým největším letošním úspěchům řadí nastavení prodejního kanálu pro Dell Networking a naskladnění nižších modelů do volume distribuce. Vše teď prý má připraveno na dobítí dalšího tržního segmentu.

Bačina ale neusíná na vavřínech a pracuje na svém následujícím růstu pro příští roky. Nyní dokončuje studium na vysoké škole zaměřené na finance a marketing.

„Mým cílem je více rozumět problémům a potřebám finančních ředitelů, na které se dost často „vymlouvá“ většina IT manažerů,“ vysvětluje svou motivaci Ondřej Bačina.

ROZHOVOR S JIŘÍM KYSELOU

Spojení Dellu a EMC se zákazníci bát nemusejí

Generální ředitel české pobočky společnosti Dell Jiří Kysela popisuje, jak by v tuzemsku mělo probíhat spojení dvou velkých IT firem Dell a EMC. Hlavní vzkaz je, že zákazníci nepřijdou o své investice.

Dell nedávno oznámil záměr koupit společnost EMC. Jak bude vypadat spojování těchto dvou firem přímo tady v Česku?

Zatím (rozhovor vznikl 4. prosince) čekáme do 12. prosince, jestli nepřijde konkurenční nabídka na nákup EMC. Každopádně firma EMC, jakožto prodejce úložišť, je s Dellem naprosto kompatibilní. Nebojím se říct, že jsme EMC v Česku otevírali dveře k zákazníkům a také jsme fungovali velmi úspěšně jako prodejce jejich hardwaru. Nevidím tedy budoucí soužití nijak komplikované.

Navíc Dell v posledních letech mění svoji strategii a funguje také prostřednictvím distributorů podobně jako EMC. Máme i stejný princip použití jednoho distributora s přidanou hodnotou, takže si

myslím, že zásadní problémy nebudou.

Samozřejmě jde také o to, vyladit obě produktová portfolia tak, aby si vzájemně nekonkurovala, ale současně jsme ochránili investice zákazníků do produktů obou firem. Musíme zajistit správnou kontinuitu řešení, aby klienti nepřišli o investované finance. Zákazníci nesmějí a ani nemusejí mít strach, že pokud si nyní koupí nějaký produkt s logy EMC či Dell, že by výhledově mohli přijít třeba o podporu.

S EMC kupujete i řadu dalších firem, které EMC vlastní, ale jež mají poměrně svou bodu. Namátkou například Pivotal, RSA a především VMware. Jak to bude s nimi?

Co se týče Pivotalu nebo RSA, tam nejsem při nejlepší vůli schopen říct, jaký bude proces integrace. Jak budou fungovat v rámci Dellu. Naopak u VMware sou-



časné nastavení zůstane zachované. Bude to nadále veřejně obchodovaná společnost v majoritním vlastnictví Dellu, ale zůstane otevřená všem ostatním vendorům, tedy i naší konkurenci. Tam nečekám žádné změny, protože by ani nedávaly smysl.

Kdy pocítí čeští zákazníci reálné dopady této akvizice?

Pokud všechno půjde tak, jak má, proces by měl skončit v říjnu příštího roku. Už teď v obou firmách pracují týmy, které řeší případnou integraci, tak aby se nedotkla žádného z našich zákazníků negativním způsobem. Nepoškodit byznys, klienty a partnery, to budou klíčové úkoly. A jak to vidím tady v Česku, budou to splnitelné úlohy.

Proč jde Dell opačným směrem než IBM nebo třeba HP?

Naše vize je prodávat kompletní infrastrukturu od A až do Z, tedy od tabletu až po datové centrum. To nám dává smysl a jdeme za touto ideou, neboť v tom vidíme jednoznačnou výhodu pro zákazníky.

Štěpán Bechyňský

Associate director ve společnosti MSD IT Global Innovation Center

V profesionálním životě pracuje v týmu, který má na starost využití a integraci cloud technologií ve firemním IT farmaceutické společnosti MSD.

„Vedu EMEA větev týmu, kde kromě řešení běžných provozních záležitostí vytváříme strategii využití cloud technologií, a zejména vzdělávání uživatelů. To považuji za nejdůležitější součást naší práce,“ popisuje Štěpán Bechyňský. Protože farmaceutický průmysl je vysoce regulovaný, považuje samotné využívání cloud technologií v tomto prostředí včetně nasazení aplikací spadajících pod nej přísnější regulace za obrovský úspěch celého týmu.

Ovšem ani tak nemá s cloudem ve firmě ušláno: „Teď budu muset vysvětlit našim vývojovým týmům, že není efektivní používat cloud jako infrastrukturu, ale je s ním třeba začít pracovat jako s platformou. Změnit toto myšlení není vůbec jednoduché.“

Do „velikého“ IT se dostal přes psaní článků o programování na serveru build.

der.cz. Článků si všimli lidé z České kapitálové a informační agentury a následně ho zaměstnali jako programátora. Pak přešel do německého software housu mgm technology partners, ze kterého v roce 2006 zamířil do Microsoftu. Od loňska je ve zmíněném MSD.

K největším osobním úspěchům řadí fakt, že se dokázal prosadit v open source komunitě jako technický odborník, byť to byl zaměstnanec Microsoftu.

„V open source komunitě a akademických kruzích panovala značná nevraživost vůči této společnosti. Já měl na starost vzdělávání v oblasti nových technologií a přednášet studentům, kteří primárně používali open source, nebylo vůbec jednoduché. Věřím ale, že se mi podařilo posunout jejich vztah k jeho produktům,“ považuje si také Bechyňský.

Informačním technologiím se ovšem věnuje i mimo zaměstnání. Hodně volného času dává objíždění nej různějších konferencí a vzdělávání ostatních.



Kupříkladu před půl rokem s Martinem Malým rozjel projekt Arduino 101, který má za cíl přiblížit lidem embedded systémy. Nakoupili několik desítek Arduin a rozšiřujících desek, s nimiž objíždějí různé akce, půjčují je na workshopech a posluchačům ukazují možnosti mikrokontrolérů.

„Myslím si, že každý, kdo něco umí, by měl své znalosti bez nároku na odměnu předávat dál, pokud mu to podmínky dovolí,“ nastiňuje Štěpán Bechyňský.

I tak si ale najde čas, který tráví mimo počítače. A to nejspíše za plotnou. Vařit se začal učit víc než před deseti lety, kdy na jednom z prvních kurzů vaření v Praze v hotelu Alcron potkal Romana Vaňka, který se stal jeho kamarádem a ukázal mu, jak je vaření fantastické.

Jiří Birgus

Technický ředitel společnosti IT Awacas Solution

Krásné šesté místo obsadil v otevřené nominační anketě TOP 30 Jiří Birgus, kterého bychom našli v motoristickém sportu, pokud by se neprosadil v IT.

„V motorsportu jsou vášně a adrenalin. Musíte být precizní a důslední i v těch nejmenších detailech. Každá sebemenší chyba nebo nepřesnost vás krutě ztrestají a odsunou vás pouze do statistik. V závodě nelze udělat restart, jak jsme zvyklí z IT, ale game over, který se dostavit může a je definitivní,“ vysvětluje Birgus.

Ale vyhrálo IT, už na Střední škole strojnické mu učarovaly robotika a počítače. Měl štěstí na pár fajn lidí, kteří ho katapultovali. Uměl v té době hodně programovacích jazyků včetně assembleru, a proto si velmi dobře rozuměl s CNC stroji, jež se k nám po roce 1989 mohly dovážet.

„Hned po maturitě jsem měl uplatnění v nejedné firmě. Strojárnu mám stále moc rád, ale posledních více než 20 let se věnuji pouze IT.“

Coby technický ředitel dohlíží ve firmě na technické řešení a odborný průběh zakázek zejména v oblasti serverů, sítí, bezpečnostních technologií a firemní IT infrastruktury. Nejdůležitější je pro něj dodržení časových harmonogramů a plánů, tak aby byly splněny očekávané cíle.

Za dobré manažerské vlastnosti považuje nepodléhat panice v trendech nebo tendencích, ale volit řešení a směr, které nemají krátkou životnost, a na ně se cíleně zaměřit a hlavně vydržet. „Pokud se zpětně ohlídnu, vyplácí se to.“

Důležitou, nebo spíše nejdůležitější podmínkou úspěchu je podle něj vlastní přičinění. Bez vlastní invence nikdy nebude nikdo úspěšný. Protože jenom tak si vybuduje vlastní zkušenosti, jež jsou nepřenositelné a které ukážou klikatou a dlouhou cestu.

„Ale ani tak není úspěch zaručený. Musí se potkat s dalšími životní faktory, jako je podpora rodiny, poznat správné lidi, kteří vás posunou, a v neposlední řadě i vystihnout správný čas pro svůj posun,“ vypočítá



tává další faktory úspěchu. I přes zdary ví, že musí na sobě pracovat dál, zejména by se chtěl zlepšit v komunikaci a propagaci. Přestože často školí, pořádá odborné workshopy nebo prezentuje, vidí tam určité rezervy.

Do budoucna se chce připravit na infiltraci internetu a malých mobilních 4G modemů nebo Wi-Fi do běžných zařízení denního života. Pojem chytrá domácnost se podle něj umocní a posune reálně na úroveň, kterou známe dnes pouze ze sci-fi filmů.

„Přinese to i mnoho úskalí, nových technických řešení a omezení svobody,“ předpovídá Jiří Birgus.

Bohuslav Cempírek

Předseda představenstva a generální ředitel ICZ

Již přes deset let stojí v čele firmy, která patří k nejvýznamnějším tuzemským dodavatelům integrovaných softwarových a síťových řešení; tedy oblasti, jež se s jeho osobou prolíná již od dob studií technické kybernetiky. Skutečný začátek kariéry sahá do roku 1991, kdy byl přijat do prodejního týmu nově založené české pobočky americké společnosti Digital Equipment.

Období představující nevídaný rozkvět v rozvoji lokálního IT trhu se stalo zároveň i křtem klíčových dovedností, které byly základem pro jeho povolání.

„Obchod a práce s lidmi,“ zní stručná odpověď na otázku, co je náplní každodenní činnosti generálního ředitele. A že nejde o práci nudnou, dokládá příběhem, na nějž rád vzpomíná: „V první polovině 90. let jsem se jako obchodník účastnil velkého výběrového řízení organizovaného slavnou nadací Mellon Foundation. Zde jsem se setkal s významným izraelským softwarovým domem coby konkurentem. Tato společnost použila během výběru všemožné prostředky

cílené hlavně proti mé osobě, nicméně ve výběru jsem nakonec získal vítězství pro barvy společnosti DEC.“

Bohuslav Cempírek je dnes v čele jak společnosti ICZ, tak celé skupiny ICZ. Vlastností, která jej nejlépe charakterizuje, je pozitivní, konstruktivní a především korektní přístup k práci, zákazníkům i zaměstnancům.

A pohled na zásadní změny a trendy v oblasti ICT i jejich širší souvislosti? Bohuslav Cempírek jej formuluje takto: „Komunikační a mobilní technologie nám velmi pomáhají, avšak zároveň s sebou přinášejí určitou sociální degradaci a slepou informační důvěru většiny uživatelů. Obrovsky také narostla bezpečnostní rizika. Zatímco v polovině 90. let nás trápila obava, aby nám hackeři nenabourali aplikaci či nepoškodili vytvořená data, dnes se strachujeme o naše soukromí, zdraví,

majetek, či dokonce možné ochromení infrastruktury a obranyschopnosti státu. Budoucím či spíše již aktuálním trendem je pak centralizace všeho od HW až po data do prostředí cloudu, což se stane prostředníkem pro přenositelnost aplikací a veškerých informací mezi libovolnými zařízeními a platformami včetně nositelné elektroniky a internetu věcí.“

Když zrovna nepracuje, je Bohuslav Cempírek velkým milovníkem přírody a myslivosti: „Vždy se rád vydám na procházku lesem, který skýtá v dnešním světě tolik vzácné ticho a klid.“



ROZHOVOR S BOHUSLAVEM CEMPÍRKEM

Naším zákazníkům umíme skutečně pomoci

ICZ má široce zaměřené portfolio nabízených služeb. Jaká oblast je pro vás prioritní?

Naše portfolio je skutečně rozsáhlé, od resortních registrů veřejné správy přes zdravotnická či logistická řešení až třeba po systémy na řízení letového provozu. Pokud bych však měl uvést jeden spojující prvek, je to bezpečnost informačních systémů.

Můžete problematiku bezpečnosti více rozvést, představit vaše řešení?

Náš přístup je specifický. Spíše než z pohledu konkrétního řešení se na bezpečnost díváme více filozoficky.

Každý jednotlivý systém nebo aplikace jsou navrženy tak, aby byly za všech okolností kvalitně zajištěny proti všem kybernetickým hrozbám, samozřejmě s ohledem na konkrétní situaci a požadavky zákazníka.

Vždy je však cílem dodat řešení nejen bezpečné a důvěryhodné, ale také uživatelsky přívětivé.

Zákazníkům se tedy snažíte být spíše partnerem?

Přesně tak, i to je součástí naší firemní filozofie, jež nás provází již od samotného vzniku společnosti. Díky dlouhodobé profilaci se nám podařilo vybudovat týmy specialistů na oblast IT, kteří jsou zároveň výbornými analytiky hluboce zaměřenými na příslušný zákaznický segment. Dokážou se proto velmi dobře „vcítit“ do podstaty činnosti zákazníka i jeho problémů a přijít s řešením, které na tyto problémy odpovídá. Výsledkem pak je informační systém, který klientovi pomáhá k vyšší efektivitě v jeho byznysu.

Cítíte se být v některém ze segmentů, kterým se věnujete, průkopníky?

To by možná měli posoudit spíše jiní, nicméně trůfám si říci, že skutečným pionýrem řady nových řešení a přístupů jsme v oblasti elektronizace zdravotnictví. Jako dobrý příklad mohu zmínit třeba projekt ePACS, který již osm let úspěšně nahrazuje klasické předávání obrazové doku-

mentace mezi zdravotnickými zařízeními elektronickou formou. Přestože zavedení ePACS není povinné, propojuje dnes již na 270 zdravotnických zařízení, což považujeme za velký úspěch. Elektronizace zdravotnictví je však skutečně obsáhlý pojem a zahrnuje celou řadu aktivit. Základem však jsou elektronické zdravotnické registry, na jejichž vzniku a realizaci máme také svůj nezanedbatelný podíl.

Známá je expanze ICZ na východ od našich hranic. Daří se vám pronikat i na západní trhy?

Ano, nicméně jde o velice konkurenční prostředí. I tak jsme ale dokázali jako jedna z mála českých firem podepsat smlouvu, díky níž se můžeme podílet na projektech NATO. V poslední době jde například o řešení pozemních systémů pro podporu operací bezpilotních letounů Global Hawk.

Jozef Cerovský

IT business manager, Samsung Electronics Czech and Slovak

Podařilo se nám překročit ambiciózní cíle stanovené pro tento rok a uspěli jsme v oblasti velkoformátových displejů, tedy například zaměstnanci a návštěvníci nových prostor společnosti Microsoft určitě ocení instalaci velkoformátových displejů Samsung.

„Jsem rád, že jsme se mohli podílet na budování jedné z nejmodernějších kancelářských prostor v Česku,“ lakonicky shrnuje letošní největší úspěch Jozef Cerovský z tuzemské pobočky Samsungu. Velmi ho také potěšilo, že si firma vyzkoušela oslovení trhu novými způsoby, které u nás nebyly dříve běžnou praxí, a připravila si hlavně základ také pro další rok.

Jozef Cerovský začínal s IT na počátku 90. let, kdy měl to štěstí a stál v podstatě u začátků IT na Slovensku. Po krátkých zkušenostech v menších IT firmách začali budovat IT distribuci jako CHS Slovakia a pak následoval přechod do tehdy Expert & Partner, dnešní společnosti Techdata.

„Tam jsem si vyzkoušel, co to je produkt marketing a jak spolupracovat s velkými IT výrobci a korporacemi. V Techdata jsem strávil téměř deset let,“ vzpomíná. Ve společnosti měl možnost také dlouhodobě pracovat a učit se od Dana Kunze, zakladatele Expert & Partner. Jeho rozhled na trhu IT, cit pro detail a snaha uspět za každých okolností jsou tím, co mu dalo nejvíc. Učil se prý od něho každý měsíc a nyní, po těch letech, to může otevřeně přiznat. „To si myslím, že mi následně pomohlo uspět v další kariéře včetně Samsungu.“

Aktuálně se už věnuje plánům na příští rok. Snaží se s kolegy podívat na současné výsledky z různých úhlů a najít prostor pro nový růst. Podobně to dělá s největšími partnery. Už se prý rýsují první nové příležitosti pro společný růst.

Kromě distribuce IT se také poslední čtyři roky intenzivně věnuje koučování, což je oblast, na kterou by se podle svých slov rád zaměřil i do budoucna, a také se s nadšením věnuje golfu, a to nikoliv jen jako hráč.

„Starám se o dění v golfovém klubu, který jsme s kamarády založili v roce 2006. S rodinou jsme si oblíbili zejména Rakousko, Španělsko a Itálii, a to nejen kvůli zajímavým místům, ale i třeba úžasným kulinářským zážitkům,“ popisuje a dodává, že se také poslední rok snaží si po ránu s kolegy zahrát badminton, je to prý příjemný start do pracovního dne.



ROZHOVOR S JOZEFEM CEROVSKÝM

Samsung je i IT firma

Samsung všichni známe jako firmu vyrábějící mobily a maximálně tak televize. Co dalšího nabízejte?

Pokud začneme právě spotřební elektronikou, nesmíme zapomenout samozřejmě na chladničky, pračky, audio a mnoho dalších zařízení pro domácnost.

Je o nás málo známé, že jsme silným hráčem v segmentu tiskáren, jsme číslo dvě na českém trhu v laserových tiskárnách s výrazným náskokem před dalšími výrobci. Naše zobrazovací technologie mají uplatnění v LCD monitorech, používáme stejné výrobní závody, kvalitu a technologie tedy přenášíme i do této oblasti. Dodáváme také paměťová média, ať už jde o SSD, SD karty či USB paměti. To vše jsou příležitosti pro naše IT partnery. A daří se nám k vybraným výrobkům dodávat i něco navíc, tedy softwarová řešení pro úspěšné používání našich výrobků.

Jaké řady produktů patří mezi vaše nejúspěšnější?

V případě IT kategorie jde rozhodně o prohnuté monitory, které využívají technologii z televizorů. Vybudovali jsme v tomto roce úplně novou kategorii na

trhu a prodeje překvapily i nás. Na druhou stranu je to i českým uživatelem – stále chce zkoušet něco nového, proto jsme v těchto produktech úspěšnější než jiné země.

Velmi rychle se oblíbenými stala rovněž paměťová média. Před dvěma lety jsme uvedli na trh SSD a dnes jsme jedničkou na trhu. Uživatelé oceňují nejen hardware, ale i podpůrný software pro přenos dat ze staršího zařízení či nástroje pro šifrování dat.

Neuvažujete, že začnete opět prodávat v ČR notebooky? Byly totiž výborné.

Neustále sledujeme situaci na tomto trhu. Momentálně jsme se rozhodli soustředit se na prodej zařízení, o která je větší zájem a dokážou notebooky nahradit. Není však vyloučeno, že v budoucnu může dojít ke změně rozhodnutí.

Co můžete nabídnout IT oddělením kromě koncové techniky?

V první řadě musím zmínit naše tisková řešení určená nejen pro velké firemní zá-

kazníky. Ty dokážou velmi pozitivně ovlivnit nákladovou stránku tiskových služeb, stejně jako nabízejí širokou škálu nástrojů pro IT oddělení, ať už jde o správu či zajištění bezpečnosti. Nyní se naši prioritou stávají obchodní či marketingová oddělení firem. Naše Smart Signage produkty, velkoformátové displeje, pomáhají měnit způsob prezentace firem, jejich výrobků, mění vzhled maloobchodních prodejen.

Máte i nějakou zajímavou nabídku pro prodejce vaší techniky?

STEP je nejen anglický krok, ale i náš partnerský program. Stále se snažíme zlepšit portál, kde partneři najdou mnoho informací a výši svých bonusů. Od posledního čtvrtletí 2015 jsme výrazně zjednodušili bonusové schéma a zároveň jsme něco navíc přidali, aby byli partneři ještě spokojenější.

Martin Cígler

Předseda představenstva holdingu Solitea

O becne platí: čím silnější vize, tím lepší firma. Takový je pohled Martina Cíglera na řízení společnosti. „Zaměstnanci musejí vědět, kam jdou, a management musí vědět, jak se tam chce dostat. Pokud tohle funguje, firma jde kupředu,“ prozrazuje Cígler recept na úspěch. A dodává, že posledních deset let nosí vize a motivuje lidi k jejich uskutečnění. A k tomu se nikdy nebál říci si o peníze za dobře odvedenou práci.

Ví, o čem mluví. Vybudoval vlastní úspěšnou firmu Cígler Software, která letos slavila jubilejní pětadvacáté výročí. V roce 2012 prodal 49 % společnosti investiční skupině J & T a o rok později spolu s J & T založili holding Solitea. V posledních dvou letech se holdingu Solitea daří rychle růst díky akvizicím.

„Aktuálně mám velkou radost z toho, jak se nám podařilo rozjet službu iDoklad. Z dlouhodobějších velkých vizí jsem moc rád, jak se nám povedlo zavést holding Solitea, český trh už velké konsolidace v ERP potřebuje jako sůl, má-li si udržet konkurenceschopnost a sílu jít za hranice – tím myslím dál než na Slovensko,“ upozorňuje.

I kvůli turbulentním dobám nejen v IT neustále pracuje na sebezlepšování.

„Jakmile vám jednou ujede vlak, jste ztraceni. A v IT ten vlak dovede ujíždět strašně rychle,“ varuje Cígler a přiznává, že čím více toho ví, tím více si uvědomuje, kolik toho ještě vlastně neví. I proto neustále chodí na různá manažerská školení, snaží se naučit více z ekonomické branže, aby byl schopen lépe firmy „přečíst“. „K tomu rok zkouším němčinu, protože mi to už přijde ostudné, když neumím ani slovo jazykem nejbližších sousedů.“

K nejdůležitějším faktorům pro úspěch v profesní kariéře řadí vzdělání, zajímavý nápad, cílevědomost, podporu rodiny, ale také slušnost a pokoru. Neexistuje však prý jeden důležitý faktor, je to mix všeho.

„Dokonce i smůla může být občas prospěšná,“ říká Cígler, který aktuálně usilovně pracuje na dotažení jedné velmi zajímavé akvizice. Současně také pracuje na využití všech synergií, které holdingu dávají lidé, know-how a produkty. Takže ho podle jeho slov čekají spousty jednání se zajímavými lidmi, protože stále aktivně vyhledává firmy, které by něčím zajímavým doplnily projekt Solitea.

Některé z nich se určitě budou věnovat cloudovým technologiím, které jsou podle Cíglera teprve na startu a budou tím, co bude trh ICT posouvat kupředu v nejbližším období. Dodavatelům cloud přináší větší příjmy a zjednodušení správy a supportu, zákazníkům sice větší výdaje, ale na druhé straně mnohem větší možnosti a pohodlí.

„A ta win-win kombinace slaví a ještě chvilku bude slavit úspěch,“ předpovídá Martin Cígler.



ROZHOVOR S MARTINEM CÍGLEREM

S akvizicemi jsme neskončili

N nejen v Česku, ale rozhlížíme se i za hranicemi, abychom vhodně doplnili naše portfolio, říká předseda představenstva holdingu Solitea Martin Cígler.

Jak se naplňuje vize, se kterou jste zakládali holding Solitea, jenž sdružuje několik IT firem?

Zatím se nám hodně daří, skoro bych řekl, že lépe, než jsme původně čekali. Máme za sebou několik uzavřených akvizic a jdeme stále směrem, kterým jsme se chtěli vydat. Z pohledu obchodu nám to jde velmi dobře, z hlediska vnitrofiremních procesů si dovedu představit, že nám něco mohlo jít i rychleji. Na druhou stranu něco jiného je synergicky doplnit produktové řady a něco jiného začít dávat dohromady mnohdy odlišné firemní kultury. Takové věci trvají mnohem déle.

Zmínili jste synergické efekty mezi společnostmi, jak se vám daří je nalézat a využívat?

Kupříkladu se nám hodně dobře daří kombinovat ERP systémy se znalostmi firmy Aquasoft. Vyhráváme zejména tam, kde si

zákazník přeje vyzkoušený ERP systém, ale zároveň požaduje vysokou míru individuálních úprav. A to jsme právě schopni s využitím synergických efektů nabídnout.

Hodně nám přibývá příležitostí díky synergiím se skupinou J & T, kdy se dostáváme k příležitostem, ke kterým bychom se bez tohoto našeho partnera nikdy nedostali. Paradoxně si nelezeme do zelí ani s našimi produkty, které jsou si často opticky konkurenční.

To se týká zejména společnosti Altus Software, které se daří v holdingu mimořádně dobře. Dřív totiž doplácela na to, že to byla poměrně malá firma a řada zejména mezinárodních zákazníků se bála, že takto malý lokální partner nedokáže zvládnout příslušnou práci.

Dnes Altus vystupuje se silným holdingem v zádech, takže tyto obavy směle vyvracíme. Díky tomu Altus získává hodně zakázek a rychle roste.

Holding Solitea roste hodně díky akvizicím. Chystáte nějaké další?

Ano, chystáme, ale moc toho zatím k tomu říci nemůžu. Jednáme o nich, jsou to firmy z oboru IT a nejsou to pouze

firmy z Česka. Zajímá nás region Evropské unie a nejbližší okolí, díváme se po různých příležitostech, které by nám mohly přinést právě ty synergie, ať už v oblasti zákaznické báze nebo třeba produktů.

Jak se díváte na cloudové technologie v oblasti ERP?

Tam má paradoxně cloud poměrně pomařejší nástup v porovnání s jinými oblastmi. Je to kvůli řadě vlivů od stálé nedůvěry firem ohledně bezpečnosti dat, která opustí firmu, konče tím, že častým prodejním argumentem cloudu je, že vyjde levněji. Což nemusí být až zase tak úplně pravda, cloud spíše dává větší možnosti než úspory.

Vaší cloudovou hvězdou je iDoklad. Plní očekávání?

iDoklad roste stále rychleji, počátkem prosince jsme zakládali dvě stě až tři sta nových účtů denně. Pokud za jeho šestiletou historii vezmu všechny založené účty a podívám se na to, které z nich jsou stále aktivní, dostanu se skoro ke 40 procentům aktivních uživatelů. To je vynikající poměr.

Oliver Dlouhý

Zakladatel webu Skypicker.com

Někdo by tomu možná řekl lenost, někdo vynalézavost. Každopádně to byl skvělý nápad, který Oliveru Dlouhému vydělal pěkný balík. Podnikavého ducha prý měl v sobě dnes sedmadvacetiletý Dlouhý už od dětství, vzpomínal, jak na základní škole trávil prázdniny na jihu Čech před výkupnami ovoce a zeleniny a lidem, kteří přicházeli s borůvkami, vždy nabízel o pět korun více, než dostali ve výkupu.

Pak borůvky vzal a vydal se za hranice, kde je ve velkém a s pěknou přírážkou prodával majitelům restaurací z Rakouska. Obchodu se ale v budoucnu věnovat nechtěl. Po střední škole si jako svůj obor vybral informatiku a přesunul se na univerzitu do Brna, což jak se později ukázalo, byl první a důležitý krok k rozjezdu úspěšné firmy.

„Škola mě přestala brzy bavit a přemýšlel jsem, co dál. Založil jsem první společnost a nabízel outsourcing logistiky pro internetové obchody,“ popisoval své začátky v internetovém byznysu Dlouhý, který později

nějaké další firmy nakoupil a pak znovu prodal.

Nadšený cestovatel kdysi hledal, jak se co nejlevněji dostat do Portugalska, i když by to znamenalo zaletět si pár kilometrů navíc a obětovat trochu více času. Byl úspěšný: přes Milán tam a Eindhoven zpátky sehnal letenky za necelé dva tisíce, ale uvědomil si, že web, který by to hledání udělal za něj, tu chybí. Jak popsal serveru Lupa.cz, podle hesla „scratch your own itch“ se tak do toho nakonec pustil sám.

Svůj projekt nazval Skypicker a do světa ho vypustil v roce 2012 na akci brněnského akcelérátoru Starcube, programu Jihomoravského inovačního centra. I když to byl tak trochu web spíchnutý horkou jehlou, vznikající takřka v partyzánských podmínkách, měl obrovský potenciál.

„Začínali jsme sice s nehotovým produktem, ale neberu to jako chybu. Naopak jsme díky tomu dostali cenné zpětné vazby od uživatelů. Bolelo to sice trochu více, ale já se nechtěl na dva roky zavřít do kanceláře a makat na něčem, co by se pak na trhu vůbec nemuselo prosadit,“ je přesvědčen



Dlouhý. Chápal to i angel investor Jiří Hlavenka, který Dlouhému pomohl s prvními financemi.

Firmu začínal se třemi lidmi, dnes má sto padesát zaměstnanců. Měsíčně se tržby šplhají i přes sto milionů korun, celkově má letos obrát Skypickeru růst ke dvěma miliardám. Logicky tak začal zajímat další investory, kteří dnes mají už víc než 66 procent firmy. Kolem 25 milionů do něj nasypal zakladatel portálu Centrum.cz Ondřej Tomek, Touzimsky Airlines ze skupiny Touzimsky Kapital – jehož prostřednictvím chce na úspěchu Skypickeru vydělat taky třeba bývalý šéf ČEZ Martin Roman – si pořídlí pětinový podíl za „řádově desítky milionů“.

Jitka Dvořáková

Generální ředitelka společnosti CZC.cz

Proč se dostala v nominační anketě do TOP 30 na čtvrté místo Jitka Dvořáková, netuší.

„Chybou, omylem anebo jako provokace blondýny všem úspěšným, ať jákum,“ zkouší tipovat.

Po revoluci začala pracovat v japonské společnosti ITO Incorporated, která byla výhradním dovozcem Panasonicu na český a slovenský trh. Od té doby ji elektronika provází celým životem. Kupříkladu v pozici generální ředitelky (vůbec první ženy v historii) pro region střední a východní Evropy ve společnosti Philips. Přitom ale tvrdí, že by mohla pracovat v různých oborech.

„Primárně mě vždy bavily obchod i marketing a umím si představit mnoho zajímavých oborů od kosmetiky až po cestovní ruch. Navíc jsem dnes hlavní profesí manažer, tj. námezdní síla, a měla bych umět řídit i zemědělské družstvo,“ říká.

Nedávno po 20 letech opustila prostředí mezinárodních korporací a vrhla se do on-line světa – a dnes šéfuje jednomu z největších tuzemských e-shopů s počítači

tači a elektronikou, CZC.cz.

„Mou náplní práce je tlačit káru dopředu a nenechat upadnout žádné z kol...,“ lakovnický shrnuje pracovní agendu. Přitom třeba jen letos musela vyřešit vstup strategického partnera do firmy a především připojení se k projektu E-commerce Holding. To je ovšem běh na delší trať.

„Vzhledem k nedávným akvizicím v rámci skupiny a očekávané konsolidaci trhu nás, myslím, čeká jedno obrovské staveniště a úkol vybudovat nejen pevné základy, ale stavbu regionálního významu,“ plánuje Dvořáková, která ke svým silným stránkám řadí fakt, že se nebojí žádné práce, má přetlak energie a má ráda lidi. V náročnějších obdobích jí pomáhá schopnost individuálního přístupu ke kolegům, který pomůže, když obecně správná strategie vyčerpá své možnosti a nestačí.

K nejdůležitějším faktorům pro úspěch v profesní kariéře řadí mít tu správnou kombinaci vzdělání, cílevědomosti, podpory rodiny a třeba i štěstí. Do budoucna by chtěla výskyt vlastních chyb přiblížit k nule a ráda by udržela krok s technolo-



giemi a „mladým okolím“. „Už si ani nevzpomínám, kdy se v pracovním prostředí okolo mě do 100 metrů objevil nějaký vrstevník,“ dodává s úsměvem.

Když Jitka Dvořáková nepracuje, věnuje se sportu a kultuře. Pokud má více času, ráda cestuje. Za deset let by se nejraději viděla na golfu třeba v Andalusii, jak učí vnoučata odpalovat míčky.

Jan Fara

Business manager ve společnosti Hewlett Packard Enterprise

Jako správný cimbmanolog má Jan Fara rozličné zájmy: relaxuje při hře na klavír, rád pracuje manuálně na zahradě, věnuje se charitativní činnosti, organizuje v domovském městě plesy, zajímá se o lokální komunální politiku a podporuje místní občanskou společnou činnost.

„Abych zdravotně nezanedbával své tělo, několikrát týdně cvičím a s manželkou navštěvujeme taneční kurz,“ dodává Fara.

Již během studia na ČVUT FEL zkoušel různé brigády a částečné pracovní úvazky. Nakonec po ukončení školy přijal možnost pracovat na pozici technika pro Hewlett Packard.

„Už tenkrát to bylo velmi inspirativní nejen z pohledu odbornosti, ale i z hlediska zaměstnaneckého přístupu,“ vysvětluje a dodává, že od té doby ve stejné firmě vystřídal několik dalších postů jako obchodník v oddělení měřicí techniky, finance operation manager, sales manager až po dnešní pozici. V té má na starosti zejména vymýšlení a nastavování nových obchodních produktů a služeb, které pak firemní ob-

chodníci nabízejí zákazníkům.

Letos se také osobně podílel na lokálním rozdělení společnosti Hewlett Packard na společnost HP Inc. a Hewlett Packard Enterprise v České republice, kdy od listopadu 2015 fungují již jako dvě nezávislé firmy.

Ke svým nejsilnějším manažerským zdatnostem řadí rovné, slušné a transparentní jednání doplněné humorem a postavené na zdravém rozumu. Klíčovým prvkem úspěchu je prý skutečná osobní víra pro danou věc. Pak se vlastnosti jako houževnatost, cílevědomost, pracovitost a nápady dostávají automaticky.

„Já vidím právě problém dnešní doby v samotné definici pracovního úspěchu – co to je? Je to pouze výdělek peněz, nebo neustálý kariérní růst?“ ptá se Fara a hned odpovídá, že osobně pro svou práci potřebuje nejprve své vnitřní ujištění, že to, co dělá,



chce dělat a dává mu to smysl. Pak již jen hledá cesty, aby daný úkol odvedl. A snaží se ke své práci přilákat i další kolegy, kteří jsou podobně naladěni. „Dnes již vím, že boj s lidskou malostí a omezeností se nedá vyhrát a je škoda mu věnovat čas a zdraví.“

Uvědomuje si ale, že pracovní nasazení je nutné vyvážit. Snaží se proto pracovní problémy vůbec domů nenosit, tam totiž nepatří.

„Doma je třeba naopak umět naslouchat a doslova rodinné chvíle a dny aktivně užívat. Každý všední den je také den, ve kterém se dá najít spousta radosti,“ konstatuje Jan Fara.

Martin Hájek

Jednatel společnosti LiveSport

Když na začátku roku 2004 opouštěl Martin Hájek stabilní práci ve společnosti Sazka a zamířil na „volnou nohu“, dost pravděpodobně netušil, jaké tempo nabere jeho profesní kariéra v následující dekádě. Nejprve se jako živnostník zaměřil na vybudování a provozování portálu kombinujícího sport a sázení BetExplorer.com, v roce 2006 pak založil firmu LiveSport. Stejnomený server začal publikovat on-line výsledky v nejpoulnějších sportech, časem se rozrostl o mobilní aplikaci a spoustu dalších služeb pro fanoušky sportu i sázkaře.

Dnes má LiveSport téměř šedesátku webů na celém světě, které měsíčně navštíví 60 milionů lidí a aplikaci pro chytré telefony (na Google Play pod názvem eVýsledky) si stáhlo dvanáct milionů lidí. Firma průběžnými výsledky pokrývá přes tisíc fotbalových soutěží a stovky dalších sportovních odvětví. To vše řadí LiveSport na pozici světově největšího poskytovatele sportovních on-line výsledků. „Je to kolektivní úspěch, svou roli spatřuji především ve

vybudování týmu,“ říká skromně Martin Hájek.

Výjimečnost roku 2015 ještě umocňuje akvizice dánské společnosti Enetpulse, díky čemuž LiveSport vstoupil na pole poskytování real-time sportovních dat firmám, kupříkladu agentuře Reuters nebo dánské národní televizi. „LiveSport se během necelých deseti let dostal z nuly na pozici světové jedničky v poskytování aktuálních sportovních dat uživatelům, proto jsme se v dalším kroku posunuli i směrem ke korporátním zákazníkům,“ vysvětluje Martin Hájek strategii.

Přestože se byznys vyvíjí správným směrem, mladý manažer si uvědomuje, že jeho podnikání je závislé na rychlosti informací a technologií. „Nejsme spokojeni s reakční dobou na nové trendy, budeme se zabývat větší schopností inovovat naše služby, aby předvídaly budoucí potřeby uživatelů. Hodně věřím internetu věcí a dalšímu rozvoji služeb spojených s mobilními telefony. Ty budou provázet zvýšené nároky na bezpečnost,“ popisuje.



Připouští také, že kromě spousty úspěchů má LiveSport rezervy. „Přes náš úspěch v Evropě se nám zatím příliš nedaří prosadit na kulturně odlišných trzích, především pak v Asii. Rádi bychom, aby se naše značka FlashScore stala celosvětovým synonymem v myslích lidí pro nejrychlejší sportovní informace,“ tvrdí Martin Hájek s odhodláním.

Jakub Havrlant

Investor, bývalý ředitel Allegro Group, zakladatel serveru Bezrealitky.cz, vede investiční skupinu Rockaway

M už činu, který se svými ambicemi nikdy netajil. Milovník rychlých aut, jenž za svůj největší úspěch považuje to, že „lidé, které respektuji, respektují také mě“.

To je dnes jednátřicetiletý Jakub Havrlant, který ještě během studií mezinárodního obchodu na Vysoké škole ekonomické nastoupil do divize restrukturalizační podniků v konzultantské společnosti PwC.

Nenápadnému klukovi ze Slezska bylo teprve třináct, když rozjel svou společnost Pricetown, která spustila projekt Bezrealitky.cz. Během půlroku měl tento start-up vyrovnaný rozpočet a nebylo žádným překvapením, když se kolem Bezrealitky začali objevovat zájemci o koupi.

Dva roky po startu se server dostal pod křídla skupiny MIH Allegro patřící pod jihoafrický Naspers. Odhady hovořily o ceně v desítkách milionů korun. A bylo po studiích, protože se Havrlant vrhl do dalšího projektu – srovnávače finančních

produktů Chytryhonza.cz. Nakonec ale v roce 2010 přijal nabídku na vedení skupiny Allegro, kam spadal nejen server Bezrealitky.cz, ale třeba také Heureka.cz. Po třech letech ale podnik opustil.

„Ve chvíli, kdy se Allegro dostalo do fáze, kam jsem ho já měl za úkol dovést, to pro mě přestalo být atraktivní. Ve velké korporaci jsem působit nechtěl,“ vysvětloval konec svého působení. Začal budovat investiční skupinu Rockaway, v níž shromažďuje peníze nejen své, ale i dalších investorů. Teď má Rockaway pod palcem zhruba pětadvacet start-up projektů, práci dal zhruba 550 lidem. „Spousta lidí bere start-up jako lifestyle, ale tak to není, je to byznys. Cíl je vydělat peníze,“ popisoval svůj současný život Jakub Havrlant. Svůj úspěch a jeho pravidla také nedávno prozradil na přednášce pro studenty na domovské VŠE: „Kdybych věděl, jak náročné to bude a co všechno to provází, tak bych do toho pravděpodobně nešel.“



Foto Hynek Gloss

Rockaway, do jejíhož portfolia patří firmy anebo jejich části, jako jsou Leo Express, Brand Embassy, Storyous či Bileto, rychle narostla a logicky se kolem ní vyrojili finančníci Patrik Tkáč anebo Daniel Křetínský.

Právě s jejich pomocí a s PPF Petra Kellnera udělal Havrlant svou poslední významnou akvizici, kterou je koupě internetového obchodu Mall.cz, údajně za 5,5 miliardy korun.

„Budujeme Rockaway jako globální investiční skupinu. Chceme přerůst velikost Česka a vytvořit technologickou firmu s globálním dopadem,“ sebevědomě popsal plány nedávno v E15 Havrlant.

Jan Jaroš

Od začátku roku 2016 generální ředitel a předseda představenstva společnosti Unicorn Systems

Často se tvrdí, že významný tuzemský software house Unicorn je firmou jednoho muže. A to Vladimíra Kováře. Je to pravda jen částečně. Vladimír Kovář totiž už dávno pověřil vedením společnosti představenstvo. Od ledna příštího roku bude mít firma nového generálního ředitele. Stane se jím Jan Jaroš, dosavadní obchodní ředitel společnosti. Do firmy přitom nastoupil v roce 1994 jako programátor na brigádu při studiu Fakulty strojní ČVUT.

„Vzhledem k tomu, že se na stanovování strategie Unicornu dlouhodobě podílím, nic zásadního se s mým nástupem do funkce nemění. Ano, stejně jako každý rok samozřejmě několik věcí upravíme, abychom lépe fungovali, ale to by se stalo i bez obměny generálního ředitele,“ nastiňuje blízkou budoucnost.

Ve firmě nejvíce času věnuje strategii, rozvoji produktů a služeb, obchodním aktivitám a komunikaci s klienty a obchodními partnery. Také školí spolupracovníky

v rámci Unicorn Top Gun Academy a přednáší na Unicorn College.

K největším svým osobním letošním úspěchům počítá výsledky celé firmy, její růst a úspěchy nejen v Česku, ale také v zahraničí.

„Aktuálně mám radost ze začínajícího projektu pro přenosovou soustavu v Albánii, z nově získaných projektů v České spořitelně a také třeba z toho, jaká parta se vytvořila na Slovensku,“ prozrazuje muž, který začínal s počítači v roce 1985, když se na základní škole začal učit programovat v Basiku na osmibitovém počítači Sharp Z80 a pak pokračoval se Sinclairem a tiskárnou postavenou ze stavebnice Merkur.

Firma se pod jeho vedením začne připravovat na internet věcí, který Jaroš vidí společně s mobilními technologiemi jako zásadní hybatele změn v IT.



„K miliardám uživatelů internetu přibudou desítky miliard věcí, které budou uživateli využívány.“

To přinese další spousty dat, jež bude třeba vyhodnocovat a zpracovávat. Čím více dat budeme mít, tím bude kritičtější schopnost tato data zpracovávat, analyzovat a prezentovat,“ předpovídá Jaroš, který se i za deset let vidí jako součást managementu úspěšně rostoucího Unicornu.

Po práci potom někde na lyžích, windsurfingu nebo na lodi, nejlépe spolu s rodinou.

Andrej Kiska jr.

Partner fondu Credo Ventures, investor,
analytik ve společnosti Benson Oak

Šest let se pohybuje na české investiční scéně, šest let pomáhá zhodnocovat místní rizikový kapitál. Devětdvacetiletý Slovák Andrej Kiska mladší si přitom českou metropoli vybral jen proto, že byla blízko k domovu.

V Popradu studoval německé gymnázium, ale chtěl si vylepšit i angličtinu, a tak se v rámci výměnného pobytu vydal na střední školu do americké Virginie. Do Popradu už se nevrátil, střední školu absolvoval na QSI International School v Bratislavě a hned se přesunul zase zpátky za oceán. Čtyři roky strávil na studiích financí a managementu na University of Virginia.

„Když jsem tam končil, zvažoval jsem, kam jít. Většina spolužáků zamířila na Wall Street nebo do Londýna, ale já chtěl být blíž,“ vysvětloval své rozhodnutí v rozhovoru pro slovenský Nový Čas. „Praha je byznys centrum, relativně hodně se tu děje a je tu i velká slovenská komunita, takže se tu cítím jako doma.“

Nastoupil jako analytik do investiční skupiny Benson Oak, která v té době měla za sebou investici do AVG a pomohla mu se vstupem na burzu v New Yorku. Strávil tam šest let. Když pak Benson Oak zainvestovala do fondu Credo Ventures, který vyhledává technologické start-upy, dostal Kiska nabídku, aby jim pomohl.

„V CREDU jsem zodpovědný hlavně za slovenské investice a vyhledávání slovenských investičních příležitostí,“ popsal svou úlohu v nedávném rozhovoru Kiska, který se po čtyřech letech stal ve firmě jedním z partnerů. „Vždycky nás s otcem podnikání lákalo, asi to máme v povaze. On už si ale svůj podnikatelský sen splnil,“ říká Kiska s tím, že jemu se snad prostřednictvím Credo Ventures podaří sen splnit několika začínajícím podnikatelům i sobě. Ochotně přiznává, že je otec jeho podnikatelským



vzorem a svými radami mu pomáhá. Kapitál do „jeho“ fondu ale nevložil. CREDU, do kterého už ve dvou kolech vložily desítky podnikatelů své miliony, se přitom povedl zatím jeden obří exit – před dvěma lety prodalo společnost Cognitive Security americkému Cisku. Částka za obchod sice oficiálně zveřejněna nebyla, proslýchá se ale, že investovaný milion eur se CREDU vrátil sedm- až osmkrát.

Andrej Kiska pracuje prý 12 až 14 hodin denně, čas na zábavu, na návštěvy barů a diskoték, mu prý nezbývá. Své soukromí si hlídá, i když tvrdí, že žádné negativní zkušenosti poté, co se jeho otec stal slovenským prezidentem, nezaznamenal.

Vladimír Klein

Výkonný ředitel technologického úseku společnosti
T-Mobile Czech Republic

Vladimír Klein do magentového týmu nastoupil v roce 1997 a vypracoval se skutečně „od píky“.

V letech 2005–2008 pracoval pro T-Mobile Netherlands. Od května 2013 zastává funkci výkonného ředitele technologického úseku T-Mobile Czech Republic.

Operátor s téměř šesti miliony zákazníků prošel v posledních dvou letech dvěma velkými akvizicemi – získal společnost GTS a T-Systems. Integrace dvou firem znamenala pro oddělení Technology zdvojnásobení počtu lidí a několik organizačních změn během postupné integrace jak IT, tak sítě. Společnosti to ale přineslo podstatné rozšíření služeb o datová centra, cloudy a také třeba fixní služby pro firemní zákazníky.

V rámci integrace došlo i k modernizaci interního office vybavení, pro zaměstnance firma zavedla možnost použít soukromé zařízení (BYOD – Bring Your Own Device), rozšířila videokonference

a postupně konsoliduje IT nástroje a aplikace.

Firma se tedy letos zaměřila na zhodnocování mobilních datových služeb a přinesla na trh nová řešení v této oblasti. Mobilní síť T-Mobile prochází pod Kleinovým vedením kompletní modernizací a dochází k tak velkým změnám, které za svoji historii operátor nepamatuje. Z celkového počtu asi pěti tisíc vysílačů došlo u pětiny z nich k modernizaci v rámci sdílení sítě. Současně firma rozšířila potenciál LTE technologie, otestovala a implementovala nové technické prvky v síti (LTE-Advanced pro zvýšení rychlosti sítě v únoru a 4 x 4 MIMO v březnu, Single RAN pro urychlení LTE pokrytí v září).

Jako první ve skupině a čtvrtá v Evropě uvedla službu hlasu přes LTE (VoLTE – květen), jako třetí v Evropě Wi-Fi volání (VoWi-Fi – listopad) a oznámila také své plány v oblasti internetu věcí (test speciální IoT sítě – duben, nabídka chytrých zařízení – říjen).



„Nikdy by mě nenapadlo, že jsme schopni zvládnout tolik aktivit během jednoho jediného roku,“ komentuje změny Vladimír Klein.

V IT oblasti probíhala velká migrace rezidentních klientů do nového systému pro řízení vztahů se zákazníky (CRM). Zde se operátor nebál nasadit virtualizované prostředí na standardním hardware a pro velkou část řešení použít open source produkty. „Jsem moc rád, že mám velice silný tým, který se dokáže s problémy poprat a současně dodat spoustu inovací a spolu s tím úspěšně spojit tři firmy,“ řekl Vladimír Klein. Pokud Vladimír vyšetří čas, věnuje se rodině a vyrazí s manželkou a dvěma dětmi na lyže nebo za turistikou třeba do oblíbeného Českého ráje.

Petr Koptík

Předseda představenstva a obchodní ředitel společnosti Minerva Česká republika

Otázku na největší letošní úspěch trochu modifikuje na nejvýznamnější firemní úspěch. A tím je podle Petra Koptíka certifikace datového centra pro provoz cloudového řešení ERP QAD. „Dosed všichni partneři QAD prodávali cloudové řešení výhradně na datových centrech QAD. Minervě se podařilo vyjednat s QAD udělení licence na poskytování cloudových služeb na svém datacentru, nazvaných QAD Enterprise Cloud by Minerva,“ popisuje Koptík a dodává, že Minerva je prvním a jediným partnerem QAD na světě, komu tuto licenci udělil.

Před jejím udělením Minerva prošla certifikací datového centra a musela obstát v náročných požadavcích. Pro zákazníky to přý bude mít jednoznačný přínos v podobě ceny. V následujících měsících pak firmu čekají především rozšiřování datového centra a rozvoj cloudové služby.

Co patří k denní náplni předsedy představenstva Minervy? Sleduje marketing, podporu prodeje, prodej a part-

nerské vztahy všude, kde firma působí.

„Klíčovými teritorii jsou pro nás Česká republika a Slovensko, nicméně řadu projektů uskutečňujeme v Evropě, severní Africe, Číně i v Jihoafrické republice,“ vyjmenovává Koptík. Život se však neskládá jen z úspěchů, k největším nezdarům řadí tříleté intenzivní působení v Moskvě a neúspěšnou snahu se v Rusku prosadit jako firma. Na druhou stranu je otázkou, zda byla či je šance jako dodavatel amerického ERP systému a souvisejících služeb v Rusku být úspěšný.

Ostatně co je třeba podle Koptíka, aby byl člověk úspěšný? Obklopit se kolektivem schopných lidí. Lídr firmy by si přý neměl myslet, že všechno zná a umí nejlépe na světě.

„Na svém postu si nedovedu představit, že bych na sebe nebral strategická rozhodnutí a nebojím se ani zodpovědnosti, což pravděpodobně není samozřejmé,“ domnívá se.

Pokud by Petr Koptík měl znovu začít podnikat v oblasti IT, asi by si vybral



i něco z oblasti internetu věcí, o kterém se domnívá, že je to další „velká věc“. Internet se podle něj pravděpodobně rozšíří i do oblasti zařízení a přinese dosud nepředstavitelné možnosti jejich využití.

Pokud by se měl vydat mimo informační technologie, zabýval by se možná poradenstvím nebo aktivitami v cestovním ruchu.

„Mou vášní je sport včetně golfu, možná byste mě našli jako majitele golfového hřiště. Sleduji aktuální dění v ČR uvažuji, že bych šel do politiky,“ vykládá karty na stůl Petr Koptík.

Josef Krejčí

Principal consultant pro Engineered Systems & Hybrid Cloud společnosti Oracle

Studentům asi to slovo nic moc neřekne, ale Josef Krejčí byl jako první sysop (systémový operátor) BBS Infima u toho, když se začínalo v České republice elektronicky komunikovat. To tu ještě ani nebyl internet. Původně přitom začal získávat profesní zkušenosti v Institutu mikroelektronických aplikací IMA v roli vývojáře aplikací jednočipových mikroprocesorů.

„Dnes hledám řešení, prosazují nové ICT technologie a pomáhám je zákazníkům úspěšně aplikovat. Tedy pomáhám jim prostřednictvím ICT šetřit čas třeba na jejich koníčky,“ popisuje skromně Krejčí.

Kromě první elektronické komunikace v ČR byl u toho, když se v tuzemsku úspěšně zaváděly i další novinky – BBS, internet, Edifact, elektronické bankovníctví, CRM, datové sklady, business intelligence, integrované systémy – a nyní pomáhá hybridnímu cloudu.

Letos překročil hranici 30 instalovaných Oracle integrovaných systémů (Exa-

data, Supercluster, Exalytics) v České republice.

„Nyní jich je už celkem 36 a jedeme dál. Někteří mi mnohokrát říkali, že je nemožné jich tady tolik nainstalovat. Děkuji tímto mým kolegům z eXtrem sales týmu za úspěšnou spolupráci,“ dělí se Krejčí o kredit s kolegy.

V kariéře často a rád spoléhá na spolupráci se správnými spolupracovníky. „Dávám velký prostor tvůrčím kolegům. Když něco nového aplikujete, je to často velké dobrodružství, dobrodružstvím je občas i vedení lidí. Ale když s vámi sdílíte cíl, to je teprve jízda.“

K dalším faktorům podmiňujícím úspěch podle něj patří na prvním místě podpora rodiny, v jeho případě manželky, která to s ním nemá jednoduché. Samozřejmě pak dobré technické vzdělání.

„To mi pomáhá v komunikaci a přesvědčování kolegů při hledání řešení. Jsem poměrně zručný a rád experimentuji, ale někdy prostá aplikace ‚selského‘ rozumu uspoří



hodně času. Věřte mi. Štěstí je také moc důležité, tedy být v pravý čas na správném místě,“ dodává Krejčí.

Sám se rád učí nové věci a postupy, často je následně vylepšuje. I právě proto pracuje posledních 15 let v podpoře prodeje ICT novinek.

„Teď je načas najít nějakou novinku, třeba i mimo IT, a zkusit to pořádně využít,“ tajuplně naznačuje a nechce upřesnit.

Jako hyperaktivní člověk vydrží odpočívat maximálně pět minut. Do neúplného seznamu mimopracovních aktivit patří rodina a dvě již dospělé děti, velký ovocný sad, lyžování, motorka, námořní jachting, myslivost a lovecký pes, ale také hlavně neustálé sledování a aplikace technických „hraček“.

Branislav Ludva

Místopředseda představenstva a spolumajitel společnosti
Karat Software

Málokdo z českých byznysmenů během své kariéry sebere dostatek odvahy k tomu, aby dokázal předat pozici generálního ředitele pracně vybudované a efektivní firmy někomu jinému. Branislav Ludva v sobě tuto odvalu našel – a nelituje.

„Postupem času jsem pochopil, že není možné zasvětit práci veškerý svůj čas, například pro mě bylo tím zlomovým okamžikem narození dětí. Čím déle člověk v určité firmě působí, tím více činností má tendenci k sobě akumulovat. Když je toho již příliš, musí se o některé kompetence rozdělit. Právě z toho důvodu jsem se v roce 2013 rozhodl do role generálního ředitele jmenovat kolegu z managementu.“

Ale zpět na začátek: Branislav Ludva převzal vedení Karat Software v roce 1999. Tehdy ve firmě nastalo náročné období, předchozí produkt IS ISO (dosovská aplikace) byl totiž již na konci svého životního cyklu – nové prodeje klesaly, u nového IS Karat probíhal překotný vý-

voj, realizovaly se pilotní projekty a systém měl dětské nemoci.

„Zákazníkům na pilotních projektech pomalu docházela trpělivost, tržby klesaly, povědomí o značce bylo malé. Nálada ve firmě se horšila, byla to zkrátka těžká doba,“ popisuje tehdejší situaci. „Byl jsem však přesvědčen, že dříve nebo později se dobrá práce projeví.“

Postupem času se z firmy stal jeden z největších tuzemských dodavatelů ERP systémů, jehož služby využívají firmy patřící ke špičce ve svém oboru, společnost získala několik prestižních ocenění a zařadila se mezi ekonomicky nejstabilnější firmy v ČR. „To považuji za náš největší úspěch.“

Při ohlédnutí se zpět Branislav Ludva neopomene pochválit spolumajitele Karat Software – Michala Bahulu a Allana Konečného. „Mám štěstí na lidi v managementu a obecně na lidi, se kterými pracuji. Když poslouchám příběhy některých podnikatelů, tak si to člověk uvědomí o to více.“



Největším pracovním úspěchem je pro něj to, kam to firma dotáhla a že je dlouhodobě úspěšná. Na otázku týkající se nejsilnějších manažerských schopností říká, že se nerad sám hodnotí a odkazuje na profil na LinkedInu. Ten uvádí silné stránky: business strategy a team leadership.

Kdyby Branislav Ludva nepracoval v IT, našli bychom ho pravděpodobně ve stavebnictví nebo architektuře, ale vždy s nějakou příměsí informačních technologií. „Odkakživa mě bavilo věci stavět, ať už to bylo Lego, Merkur nebo později firma.“ Jako mnoho dalších manažerů se věnuje se golfu a v roce 2008 se stal mistrem klubu.

Petr Mahdalíček

Zakladatel a generální ředitel společnosti Simplity

Držitel prestižního ocenění EY Začínající podnikatel roku 2014 se v IT branži pohybuje již patnáct let, když začínal jako programátor a analytik ERP systému a databází v Povodí Labe. Po dalších zaměstnaneckých zkušenostech se rozhodl podnikat, což dnes považuje za nejzásadnější zlomový okamžik kariéry. „Od té doby zažívám momenty, které mě velmi často posunují dál. Většinou jsou spjaté s poznáním nových zkušeností a především lidí, se kterými pracuji,“ říká Petr Mahdalíček.

Z vlastního podnikání se rychle vykrytalizovala společnost Simplity, která byla nedávno vyhlášena jako nejrychleji rostoucí IT firma v regionu střední a východní Evropy. Podle žebříčku Deloitte Technology Fast 50 vyrostly tržby Simplity za poslední čtyři roky o téměř dva tisíce procent. „Založili jsme firmu, která úspěšně pomáhá řešit komplexní problémy našich zákazníků, a to hned v několika zemích Evropy a nově i v USA. Přesto si společnost zachovala lidský rozměr, díky kterému i nadále

přitahuje nové lidi, jež zde bavi pracovat,“ těší Petra Mahdalíčka.

Jako úspěšný manažer je si vědom i negativ, která s sebou přináší raketový nárůst firmy: „Překotný nábor lidí. Za největší a zároveň jediný významný neúspěch Simplity považují naši neschopnost dostatečně rychle nadchnout další šikovné lidi, aby se k nám přidali. A ten pocit není nijak slabší, když vidím, že ostatní společnosti v oboru mají podobný problém.“

Když má Mahdalíček vybrat jeden zásadní pracovní úspěch, kterého docílil v letošním roce, reaguje s vrozenou skromností: „Letos se toho našťestí událo tolik pozitivního, že nedokážu určit jeden konkrétní úspěch.“ Nakonec vyjmenuje alespoň ty hlavní: „Nastartování vývoje nových produktů, které budí velký zájem u existujících i potenciálních zákazníků, získání prvního projektu ve Spojených státech, což je důležitý cíl na road mapě do Silicon Valley, a v neposlední řadě je to vybudování týmu



velmi kvalitních lidí.“ Vzápětí přidává, že si rovněž váží všech ocenění, jež Simplity v letošním roce získala, mimo jiné CIO Grand Prix 2015.

V příštím roce čeká šéfa rychle rostoucí firmy důležitý milník na cestě k vybudování světového lídra na poli BI – jak Mahdalíček popisuje ambice Simplity – a to rozjetí pobočky v Silicon Valley. „Zároveň se snažíme rozšiřovat svou působnost i na nové evropské trhy, na řadě jsou země Beneluxu a Velké Británie,“ naznačuje směřování. Ve svém osobním životě se hodlá více věnovat novému sportovnímu koníčku – jachtingu. Jinak se snaží většinu volného času trávit s rodinou, případně si jde zaběhat a zahrát badminton či squash.

Václav Mach

Ředitel pro vnější vztahy a regulaci ve společnosti Microsoft pro region střední a východní Evropy

Do Microsoftu nastoupil Václav Mach v roce 2008. Lákala ho prý nabídnutá možnost podílet se na realizaci velkého poslání této firmy – pomáhat lidem a firmám po celém světě plně uplatnit jejich potenciál.

„Nyní mám na starosti především firemní vztahy, společenskou odpovědnost, ale také regulaci a legislativní prostředí v regionu střední a východní Evropy,“ říká Mach, který aktivně působí v řídících orgánech řady českých profesních asociací. Namátkou můžeme jmenovat ICT Unii, Czech ICT Alliance, Českou společnost pro systémovou integraci, Sektorovou radu pro informační technologie a komunikace, Expertní komisi pro ICT Svazu průmyslu a dopravy ČR, Sdružení pro internetový rozvoj, Sekci IT a telekomunikací při Hospodářské komoře ČR.

V roce 2015 mu bylo Americkou obchodní komorou v Praze za jeho přínos pro činnost legislativní pracovní skupiny na projektu Czech Industry Coalition on

Data Protection v oblasti ochrany osobních údajů uděleno čestné ocenění The Plus Club Member.

Jeho angažmá ve společnosti Microsoft předcházelo desetileté působení v mobilních komunikacích ve společnosti, která několikrát změnila svůj „brand“ od Českého Mobilu přes Oskar Mobil až po Vodafone.

„Jako ředitel pro regulaci a vnější vztahy a zároveň prokurista společnosti jsem se podílel na strategii a operativním řízení. Díky mé vizi mohl Oskar nabídnout milionu svých zákazníků předvolbu se „třemi šťastnými sedmičkami“,“ vzpomíná červeného operátora.

V roce 2003 stál u zrodu Asociace provozovatelů mobilních sítí a podílel se na všech přelomových rozhodnutích regulačního úřadu ČTÚ, pokud šlo třeba o regulaci sazeb propojování sítí, podmínky přenositelnosti mobilních čísel nebo aukce kmitočtových přidělů.

Na vedoucích marketingových pozicích v dalších významných telekomunikačních



společnostech působil již od roku 1993. Profesní zkušenosti získal ve firmách Kabel Plus, EuroTel Praha, SPT Telecom – odštěpný závod Nextel nebo v prvním alternativním telekomunikačním operátorovi, ve společnosti Aliatel, kterou pomáhal založit.

Právě v Aliatelu se v roce 1996 podílel na společné iniciativě odborníků na telekomunikace, vystupující pod označením Skupina 98. Společně podporovali myšlenku úplné liberalizace telekomunikací v ČR a přijetí nového zákona o telekomunikacích s účinností od roku 1998.

Rodina je u něj na prvním místě, ale mezi jeho zájmy patří také sportovní vyžití s přáteli při tenise, golfu, florbalu či lyžování.

ROZHOVOR S BILJANOU WEBEROVOU

Sledujeme výsledky, nikoli hodiny

Biljana Weberová vede od roku 2013 český Microsoft. Její tým a pražská divize Skypu se nedávno přestěhovaly do nové kanceláře, která patří mezi nejprogresivnější na českém trhu. Zeptali jsme se Biljany, jak technologie mění styl práce a v čem je přístup Microsoftu ke koncepci pracoviště nový.

Vaší pražské kanceláři říkáte nový svět práce. Co tím myslíte?

Lidé dnes nepracují izolovaně. Spolupráce a sdílení jsou klíčové pro inovaci a růst. Nový svět práce je strategický přístup k řízení lidí v digitální době. Výzkumy i zkušenosti ukazují, že ve znalostní ekonomice až dvě třetiny práce probíhají mimo kancelář a že lidé jsou výkonnější, když si mohou sami určit, kde a jak pracují. Každý potřebuje jiné prostředí, aby dosáhl maximálního výkonu, a záleží to i na konkrétní činnosti. Pokud organizace chtějí mít co největší přínos z tohoto trendu, musejí lidem umožnit, aby se sami rozhodovali. To vyžaduje změnu ve vedení lidí, protože je nevidíte každý den. Pracoviště je pro nás strategickým nástrojem, který nám pomáhá tuto kulturní změnu uskutečnit.

Co je tedy na vašem pojetí pracoviště jiné?

Smysl kanceláří se mění. Čím dál více hodnoty je tvořeno, když se lidé setkávají a vyměňují si názory mezi týmy či dokonce organizacemi. Vytvořili jsme různorodý ekosystém pracovních míst pro různé typy činností. Každý si může vybrat podle své aktuální potřeby. Zároveň náš koncept podporuje přirozené a neplánované setkávání lidí, sdílení nápadů a příležitostí. Zlepšuje to týmovou spolupráci a výrazně posiluje inovaci a kreativitu. Důležitou součástí jsou i prostory, kde můžete pracovat nerušeně a soustředit se.

Co bylo nejtěžší z hlediska kulturní změny?

Zavedli jsme kulturu založenou na důvěře a osobní odpovědnosti za výsledky místo tradiční přímé kontroly a sledování počtu odpracovaných hodin. Necháme na zaměstnancích, aby si sami uspořádali, kdy, kde a jak pracují. Požadujeme, aby splnili své cíle, spolupracovali na společných úkolech, byli dostupní pro kolegy i zákazníky a sdíleli, kde kdy jsou, a umožnili tak ostatním plánovat. Velmi důležitými součástmi této změny jsou otevřená komuni-



kace a respekt. Každý tým si nastaví svůj styl práce, například kdy se v kanceláři všichni setkávají, a pokud kdokoli narazí na problém, je třeba ho otevřít a domluvit se s ostatními, jak ho chtějí vyřešit. Také musíme myslet na to, aby individuální styl práce stále respektoval potřeby a dynamiku týmu. Pro mě i pro mé kolegy to byla – a stále je – fascinující cesta.

Michal Mačát

Ředitel divize Public Sector společnosti OR-CZ, člena skupiny OR

Zničeho jsem pomohl vybudovat něco, co je nejen úspěšné, ale hlavně užitečné – systém Marie Pacs totiž pomáhá lékařům k lepší diagnóze, vysvětluje pravděpodobné důvody své nominace do publikace TOP 30 Michal Mačát.

„Za deset let ve vedení medicínské divize jsme dokázali získat více než šedesátiprocentní podíl na českém trhu a máme za sebou i úspěšné projekty v zahraničí – zejména v Rusku. Ze dvou původních členů se náš tým postupně rozrostl na téměř třicítku a celá divize už dnes do skupiny OR přináší téměř polovinu příjmů,“ vypočítává Mačát s tím, že růst nekončí, protože v příštím roce ho čeká posilování v oblasti technických konzultantů.

Klíčovou událostí prý bylo získání prvního zákazníka a odvedení první zakázky v oblasti zdravotnictví. Navzdory mnohým překážkám. „Konkurence se logicky bránila novému rivalovi a obhájit investice do nové oblasti nebylo jednoduché ani interně ve firmě.“

Při cestě za úspěchem mu podle jeho slov nejvíce pomohlo, že umí jednat s lidmi a dokáže je nadchnout pro stejnou věc. A je prý jedno, jestli jde o jeho spolupracovníky, partnery či zákazníky. Podle jeho názoru k nejdůležitějším faktorům pro úspěch v profesní kariéře patří kombinace zajímavého nápadu, houževnatosti, cílevědomosti, štěstí ale i třeba podpora rodiny.

„Když nemáte zajímavý nápad, vaše produkty si nikdo nekoupí a bez houževnatosti a píle ani zajímavý produkt neprodáte. Asi bych se nenechal léčit někým, kdo nedostudoval medicínu. V byznysu ale podle mě vzdělání takovou roli nehraje. Potřeba jsou spíše nadšení, jakýsi přirozený talent a především ochota makat. Když to máte a vytrváte, úspěch se dostaví,“ věří Michal Mačát.

Zásadní technologickou novinku nebo změnu pro příští roky se neodvážil příliš specifikovat. „Ze zkušenosti vím, že předvídání nemá moc smysl. Několikrát jsem zažil, že jsme vsadili na technologii, která naprosto jasně měla uspět, a trh ji neakceptoval. Takže se asi postupně necháme překvapovat a budeme vývoj sledovat. Přesto ale sázím na to, co všichni tušíme, že poroste význam technologií na zpracování velkých objemů dat,“ nakonec aspoň naznačí svůj tip Michal Mačát, který mimo zaměstnání tráví volný čas především sportem. Hlavu si vyčistí zejména na lyžích při skialpinismu, běhání a na kole. Kromě toho navíc ještě dokončuje studium MBA na VUT v Brně.



ROZHOVOR S MICHALEM MAČÁTEM

Budoucnost je v e-health

Ve zdravotnictví stejně jako jinde začal trend centralizace IT prostředků a služeb, říká Michal Mačát, ředitel divize Public Sector společnosti OR-CZ.

S pojmem e-health se už nějakou dobu – setkáváme, jak je podle vás tato oblast daleko?

Jsem přesvědčen, že jsme úplně na začátku elektronizace zdravotnictví. I když mnoho technologií již dnes máme, existuje řada faktorů, proč se jejich zavádění neděje takovým tempem, jakým bychom si představovali.

Jaké faktory máte na mysli?

Aplikace e-health do běžného provozu zdravotnictví je zejména o propojování různých informačních systémů mezi sebou, o komunikaci těchto systémů se zdravotnickými přístroji umístěnými v nemocnici nebo třeba připevněnými na těle pacienta. Velkou oblastí jsou také vzájemná komunikace zdravotnických zařízení a virtualizace některých oborů – například vzdálené konzultace a konzilia. Významnými faktory, o nichž jsem mluvil, jsou tedy pomalé zavádění komunikač-

ních standardů, ochota zdravotnického personálu a managementu nemocnic měnit zažité postupy a sdílet informace, chybějící legislativní podpora, apod.

Jaké projekty z oblasti e-health jste již realizovali?

Ve zdravotnictví stejně jako jinde začal trend centralizace IT prostředků a služeb. Důvodem je snaha o snížení pořizovacích a provozních nákladů. V posledních letech jsme uskutečnili několik regionálních projektů pro zřizovatele a vlastníky více zdravotnických zařízení – tedy privátních řetězců či krajů. Máme za sebou např. projekty krajských datových úložišť Pacs pro Zlínský a Moravskoslezský kraj nebo jednotný ekonomický informační systém pro zdravotnická zařízení Kraje Vysočina. Velice si cením managementů krajů, které se těmito novými směry vydávají, a přispívají tak zavádění e-health do běžné praxe.

Jaké jiné směry se v nejbližší době dají očekávat?

Trend centralizace bude jistě pokračovat. Stále častěji se také setkáváme s projekty integrace informačních systémů, i v této oblasti máme mnoho praktických zkušeností a představuje pro nás zajímavý potenciál.

Mluvil jste o více faktorech. Co vám ale nejvíce komplikuje práci?

Každý problém vnímáme jako výzvu, která nás posune dál. Těžkou hlavu nám ale často dělá legislativa, respektive její nejednoznačnost, nízká úroveň její znalosti a v mnoha oblastech téměř neexistující kontrola. Dnes je velmi populární sledovat ceny veřejných zakázek, ale kvalita, která je ve zdravotnictví klíčová, je již kontrolována méně. Naše řešení Marie Pacs plní všechny zákonné normy z pohledu zdravotnických prostředků, elektro-nického podpisu či archivace dat, což je samozřejmě velmi nákladné. Není pak jednoduché konkurovat levným řešením, která zákony, kvalitu a bezpečnost nerespektují.

Vladimír Mařík

Předseda představenstva společnosti CertiCon

Během necelého roku Vladimír Mařík rozjel novou pobočku CertiConu v Ostravě. Nápad se objevil v lednu 2015, dnes již má plně funkční SW centrum o 33 kvalitních zaměstnancích.

„V rovině odborné se mi podařilo úspěšně dokončit integrovaný EU projekt ARUM, zaměřený na plánování a rozvrhování výroby. Pilotní aplikace úspěšně funguje jako nástroj dynamického rozvrhování výroby při montáži trupu letadel A350 u firmy Airbus,“ říká Mařík, který po tři roky působil jako technický vedoucí tohoto projektu s rozpočtem 12 milionů eur. „Jsem rád, že to dopadlo mimořádně úspěšně a Airbus se rozhodl s CertiConem dále spolupracovat.“

Za svůj celokariérní úspěch považuje řízení firmy CertiCon, která původně vznikla jako outsourcingová. Převzal ji v roce 2009, kdy byla v těžké situaci, téměř bez perspektiv. Společnost se podařilo rychle postavit na nohy, a to zejména díky rozvoji vlastního aplikovaného kybernetického výzkumu, podporovaného spoluprací s několika univerzitami včetně Ví-

deňské techniky, ale i vhodnou kombinací SW a HW vývoje.

„Tím společnost dostala nový profil, svým způsobem unikátní. Proměnila se z firmy outsourcingové na technologickou. Stala se jednou z prvních, které jsou připraveny na nástup Průmyslu 4.0. Všechny tyto faktory vedly k zásadnímu obratu a velmi rychlému růstu všech parametrů v posledních pěti letech, z čehož mám místy až obavu...,“ popisuje muž, který začínal jako aspirant a později odborný asistent na ČVUT a zabýval se problematikou umělé inteligence a robotiky. Na ČVUT působí dodnes jako profesor a využívá své manažerské zkušenosti při budování nového vysokoškolského ústavu CIIRC (Český institut informatiky, robotiky a kybernetiky ČVUT).

Naopak za neúspěch považuje především to, že několikrát neodhadl morální vlastnosti lidí, jimž důvěřoval a které vedl a připravoval na vedoucí pozice. Nedovedli se přitom vyrovnat s rychlým nárůstem svého postavení a představovali si, že jejich kariéra po prostu až do nebe. „S tako-



vými bylo nutné se rozejít, a to za cenu ztrát ekonomických, za cenu šrámů na duši.“

Čtenářům publikace TOP 30 vzkazuje: „Vše, co člověk dělá, by měl dělat s maximálním soustředěním a nasazením, s úsilím o nejlepší kvalitu. Nicméně výzkum není jenom o výzkumu a podnikání pouze o podnikání za každou cenu. Vždy je třeba vidět věci s nadhledem, uvědomovat si veškeré souvislosti a hledat pravý smysl našeho konání a bytí. Hledat s pokorou smysl života svého osobního i života společnosti, a z toho odvozovat návody pro každodenní, často drobná rozhodování.“

Radovan Musil

Ředitel vývojového centra v Brně společnosti Red Hat Czech

Za největší letošní úspěchy považuje Radovan Musil rozběhnutí dvou výzkumných projektů na českých univerzitách.

„Otevření evropského OpenPower Hubu v Brně, jednoho ze čtyř světových univerzitních center pro výzkum a vývoj nových aplikací pro platformu OpenPower, kde jsme spolu s brněnskou Fakultou informačních technologií VUT a společností IBM jedním z hlavních iniciátorů projektu. A otevření výzkumné laboratoře na Masarykově univerzitě, která studentům doktorandských programů a zaměstnancům školy umožní zapojení do výzkumných projektů,“ popisuje Musil, který vede brněnské vývojové centrum Red Hatu a stará se o to, aby dlouhodobě nabírali kvalitní zaměstnance.

Evidentně se mu daří, protože pod jeho vedením vzniklo v Brně největší vývojové centrum Red Hatu na světě, které vyrostlo ze 100 na 900 zaměstnanců.

„Když Red Hat před 12 lety vstupoval na český trh, nikdo nečekal, že se z lokální po-

bočky stane největší vývojová centrála na světě. Důvodem ovšem nejsou levná pracovní síla nebo příznivé podmínky k podnikání, za růstem lokální pobočky stojí šikovnost českých lidí,“ vyzdvihuje Musil.

V blízké budoucnosti chce systematictěji pracovat na prohloubení mezinárodní spolupráce mezi jednotlivými vývojovými centry Red Hatu. Na lokální úrovni je pak jeho střednědobým cílem dále posunout firemní akademický program a program studentských praxí.

„Záměrem je poskytnout studentům nejenom praxi v reálném prostředí, ale možnost vyzkoušet si různé pozice a jednotlivá zaměření a dále se vzdělávat,“ nastiňuje plán.

Radovan Musil se stará nejen o vzdělávání a rozvoj svých podřízených, ale pracuje také na sebezdokonalování. Rád by se



lépe vypořádával s nároky na čas, což je v prostředí extrémně rychle rostoucí společnosti náročná disciplína, aby mohl ještě více naslouchat lidem a věnovat se jejich rozvoji a naplnění jejich potřeb ke vzájemné shodě s firmou.

Čtenářům publikace TOP 30 vzkazuje: „Naši inženýři jsou často ostýchaví, neuvědomují si, že jsou na špici ve svém oboru, neumějí se prosadit. Rád bych, aby se lidé nebáli hlásit do žádné firmy, aby se neobávali žádné pozice ani práce na projektu, aby měli dostatek sebevědomí a sebedůvěry. Upřímně bych si přál, aby si toto šikovní lidé uvědomili a nestyděli se prosadit...“

Václav Provazník

Ředitel divize Professional Services ve společnosti
O2 Czech Republic

Ještě zcela čerstvý je jeho letošní největší úspěch. Nejdříve v rámci operátora O2 měl na starosti vznik samostatné divize Professional Services dedikované od a až po z pro oblasti zákaznického IT, nastavení pravidel fungování a organizace.

A na začátku prosince schválila valná hromada vyčlenění této divize do dceřiné společnosti.

„Za úspěch považuji také několik zakázek, které se nám s kolegy v týmu podařilo vyhrát, například na Českém úřadu zeměměřičském a katastrálním nebo pro RWE,“ dodává Václav Provazník, který se s počítačem poprvé setkal už na základní škole. Doma měli Commodore 64, na kterém kromě hraní her začal i programovat, a přes „hračky“ typu tiskárna z Merkurů se dostal k užitečnému využití technologií. Tatínek navíc pracoval v té době v podniku výpočetní techniky Aritma, a tak přišel do kontaktu s „velkými počítači“.

„Pak přišly klasické PC, modemy, BBS, internet a nakonec profesionální ICT,“ shrnuje kariéru. A přestože jeho současná ředitelská pozice se hodně věnuje řízení lidí a nastavování pravidel fungování, pořád si rád zachovává kontakt s technologiemi a technologickými trendy.

„Neznamená to, že bych fušoval architektům do jejich práce, ale chci rozumět tomu, co se na našich projektech dělá. Stejně tak věřím na osobní kontakt se zákazníky, rád zůstávám součástí první linie,“ přiznává.

Václav Provazník věří, že základem úspěchu jsou dobrá komunikace a empatie, která ale v dnešním světě často chybí. Myslí si, že tyto vlastnosti má, a snaží se je dále rozvíjet, i když v případech empatie to prý může být někdy dvousečné.

„Umožňuje mi vcítit se do našich zákazníků, obchodních partnerů i kolegů a dívat se na problematiku i jejich očima a lépe pak navrhnout řešení. V situacích, kdy je zapotřebí tvrdý a rázný manažerský přístup, však musí empatie stranou,“ upozorňuje.



Za největší změnu v IT za poslední dekádu považuje nástup internetu a jeho rozšíření do mobilních zařízení. To je podle něj dramatický posun nejen pro lidi, ale také pro dodavatele ICT řešení. Velkými tématy jsou teď určité podle Provazníka internet věcí a všudypřítomná komunikace a informační bezpečnost.

„Navíc si myslím, že ani cloud ještě neřekl své poslední slovo a bude se dál rozvíjet, v České republice je dokonce z mého pohledu masové využití cloudových technologií teprve na začátku,“ předpovídá Václav Provazník.

Ondřej Raška

Zakládající partner společnosti Miton

Když Ondřej Raška na začátku roku 2000 rozjížděl se svými spolužáky – tehdy ještě na střední škole – první internetový projekt, nemohl nikdo z nich tušit, že za patnáct let bude jejich firma jedním z nejvýznamnějších subjektů na českém trhu s e-commerce. Dnes je z Mitonu, kam postupem času čtyři zakládající společníci přibrali další partnery, internetová společnost, které začíná být český trh malý a po prvních projektech blízko za hranicemi má ambice dobýt se svými službami celou Evropu. „Za více než patnáct let jsme s kamarády vybudovali přes dvacet firem a třináct z nich jsme úspěšně prodali. Dnes má naše portfolio hodnotu výrazně převyšující jednu miliardu korun,“ říká skromně, ale hrdě Ondřej Raška.

Za největší profesní úspěch nepovažuje ani to, že se mu podařilo spoluvybudovat silnou firmu s vysokou finanční valuací, nejvíce ho těší, že dělá to, co ho baví, s lidmi – kamarády, kterým věří a má se od nich co učit. „Jedna z nejdůležitějších vlastností, jež mi mnohokrát pomohla, je

schopnost obklopit se dobrými, zkušenými a pracovitými lidmi,“ připouští zakládající partner společnosti Miton, pod níž například spadají Slevomat.cz, Restu.cz, Skrz.cz, Bonami.cz nebo Rohlík.cz.

Neúspěchů a zklamání vidí ve své dosavadní kariéře spoustu, ale tvrdí, že každý takový okamžik ho něco naučil a formoval. „V posledním půlroce jsem si vyčlenil čas na studium a aktivní testování nových technologií, ve kterých vidíme velké příležitosti. Především mobilní technologie a machine learning. Například jsem programoval jednoduché neuronové sítě a aplikace v React Native. Potřebuji si sám osahat technologie, abych viděl reálnou byznysovou příležitost, a chci v tomto pokračovat,“ říká Ondřej Raška.

Právě zmíněné mobilní technologie a také oblast rychlého připojení podle něj budou v blízké době formovat ICT obor. „Je to možná ještě větší příležitost, než jakou



přinesl samotný internet. Smartphony znají naši polohu, zvyky a hlavně jsou stále s námi. Rychlá data jim pak dávají zcela nové možnosti. Na to se bude vázat čím dál více služeb a bude to měnit i ty existující,“ odhaduje pětatřicetiletý podnikatel, který již v průběhu kariéry vystudoval informatiku a statistiku na VŠE.

I s ohledem na výše uvedené vidí Ondřej Raška svou budoucnost ve firmě, kterou spoluzakládal a stále v ní drží podíl: „Celá moje kariéra je spojená s Mitonem a i za deset let se vidím v Mitonu. Ten ale už bude působit v Evropě a celosvětově.“

Petr Schaffartzik

Ředitel vývoje a systémové integrace společnosti K2 atmitec

V roce 1995, po ukončení studií na Vysokém učení technickém v Brně, nastoupil do společnosti K2 atmitec jako programátor. Dnes má v ostravské softwarové společnosti jednu z klíčových manažerských rolí, mimo jiné má na starosti vývoj produktů a systémovou integraci. „Řídit toto oddělení a mít možnost podílet se na implementaci informačního systému u zákazníka mi dává obrovskou výhodu. Mohu vidět a porovnávat, jak fungují desítky, stovky manažerů, díky čemu jsou skutečně úspěšní a co naopak nezvládají či podceňují. Je to skvělá škola a nevyčerpatelý zdroj inspirace,“ svěčuje se Petr Schaffartzik.

Ze své pozice řídil implementace systémů K2 v řadě zemí mimo Česko a Slovensko, mimo jiné ve Velké Británii či USA. „Za svůj hlavní úkol považuji to, aby dobré myšlenky, které mohou naši společnost posunout vpřed, nezapadly a aby byly vytvořeny podmínky pro jejich realizaci,“ popisuje. Za svou největší manažerskou zdatnost považuje schopnost rozlišit podstatné

od nedůležitého, přijmout odpovědnost a správně se rozhodnout.

„Díličí neúspěchy se určitě objevují, ale právě především díky nim se mohou zlepšovat, navrhopvat a prosazovat změny,“ soudí Petr Schaffartzik a připouští, že se chce i nadále zlepšovat: „Ve všech profesních disciplínách. Nemám pocit, že by bylo možné dosáhnout stupně dokonalosti v jakékoliv dovednosti.“

O provázanosti Petra Schaffartzika s K2 atmitec hovoří i jeho reakce na dotaz, zda existuje v jeho kariéře zásadní zlomový okamžik. Netýká se jen jeho osobně, ale celé firmy: „Jedním ze zlomových momentů bylo mé rozhodnutí implementovat informační systém K2 v roce 2008 ve společnosti Pacific Direct ve Velké Británii a USA, což mělo za důsledek získání prvních

významných referencí v zahraničí. Usnadnilo to naši další cestu do ciziny a pro mě osobně bylo nejpozitivnější zjištění vyplývající z porovnání systému K2 s lokálními řešeními. Zjistil jsem, jak jsme na tom výrazně lépe.“

Za nejdůležitější faktor v cestě za úspěchem považuje kombinaci více vlivů počínaje vzděláním přes houževnatost, cílevědomost či štěstí. „Podstatné ale je, aby člověk věděl, kam jde, a byl osobně přesvědčen o správnosti své cesty. O tom, že to, co dělá, dělá, jak nejlépe to jde,“ říká Petr Schaffartzik a doplňuje ještě jeden zásadní prvek: „Důležitá je podpora rodiny. Proto ve svém volnu, když necestuji a nerelaxuji fyzickou prací, se věnuji především svým třem dcerám.“



ROZHOVOR S PETREM SCHAFFARTZIKEM

ERP musí posilovat jedinečnost firmy

V čem se mění přístup firem k ERP řešením? Dokážou již plně využít potenciál, které systémy nabízejí?

Firmy začínají opravdu vnímat, že je v ERP skrytý obrovský potenciál. Že to není jen nutné zlo, které je třeba v určitém stadiu rozvoje firmy nasadit a pak udržovat při životě. Pokud byl v minulosti systém nasazován často čistě z důvodů provozních a legislativních, dnes už většina společností systém vybírá s tím, že se má stát nástrojem, který jim pomůže pro řízení, pro hledání prostoru ke zlepšení a pro uskutečnění plánů a vizí.

Je tedy lepší, když se přizpůsobí firma systému? Anebo se naopak má systém přizpůsobit firmě?

Svět není černobílý. Ani jedno, ani druhé nelze tvrdit v obecné rovině. Systém musí posilovat jedinečnost firmy. Jestliže je v některém procesu firma jedinečná, systém nesmí zapříčinit to, že se přizpůsobí nějakému obecnému standardu. To by byl nesmysl. Tam, kde však pro specifikum

neexistuje logicky zdůvodnitelný argument, měla by se přizpůsobit organizace. Každý obor má své standardy, kde na velké přizpůsobování se firmě není smysluplný prostor, a svá specifika, kde naopak kreativita v přístupu k řešení může zajistit konkurenční výhodu.

Je patrný nějaký výrazný trend v oblasti vývoje a rozvoje ERP systémů?

Mnoho ERP systémů dnes představuje mobilní klienty, webové klienty a další, na první pohled líbivé prvky, které jsou často jen jakýmsi přílepkem. Spousta ERP systémů je postavena na základech, jež vznikaly na přelomu století, a postupně se blíží ke konci svého životního cyklu. Dodavatelé, kteří svůj systém kontinuálně neobnovují, budou muset přijít s generační obměnou, jež jejich zákazníkům přinese nemalé komplikace a prakticky bude znamenat implementaci zcela nového sy-

stému. A v tomto případě jde především o motor a podvozek ERP systému a nejen o karosérii.

Jaké novinky chystáte do informačního systému K2 pro rok 2016?

Náš dlouhodobý koncept vývoje zůstává stále stejný. Budeme se tradičně věnovat změnám a modernizaci jádra systému, optimalizaci již existujících funkcí a modulů, změnám v uživatelském rozhraní a rozšiřování záběru celého systému o zcela nové agendy. V posledních letech jsme takto do jádra systému přidali například e-shop, predikce skladových zásob či řízený sklad. Tyto oblasti budeme nadále rozvíjet a podíváme se i na zcela nové – ale ty zatím ještě nechci prozrazovat.

Petr Slováček

Generální ředitel a místopředseda představenstva společnosti
Česká telekomunikační infrastruktura (Cetin)

V české telekomunikační branži byste jen těžko našli zkušenějšího a erudovanějšího profesionála. Za více než 40 let si Petr Slováček vyzkoušel řadu technických i manažerských profesí, přesto byl v průběhu letošního roku nespočetněkrát konfrontován se zcela novými situacemi.

Jako generální ředitel společnosti Česká telekomunikační infrastruktura (Cetin) měl totiž hlavní díl odpovědnosti za vyčlenění datové a telekomunikační sítě ze společnosti O2 do nově vzniklé firmy. „Nepamatuji ve své kariéře srovnatelný projekt z hlediska rozsahu a rychlosti. Přesto vše se uskutečnilo ve velmi krátkém čase bez vážnějších problémů,“ pochvaluje si Petr Slováček.

Sám přitom v O2, Telefonice, Českém Telecomu a SPT Telecomu – jak se největší český telekomunikační operátor v minulosti jmenoval – působil od roku 1989. Telekomunikacím se věnuje prakticky od vysoké školy (vystudoval FEL na

ČVUT), po povinné vojenské službě nastoupil do Výzkumného ústavu telekomunikací, konkrétně do vývoje digitálních telefonních ústřední.

Tyto zkušenosti zužitkoval o několik let později, kdy byl součástí malého technického týmu, jenž dostal za úkol připravit technologie pro digitalizaci telekomunikační sítě. „To byl zlomový okamžik kariéry. Obrovský úkol, který se v Česku řešil poprvé. Míra zodpovědnosti, jež na nás ležela, nás tehdy posunula hodně vpřed,“ usuzuje.

A stejně jako tehdy i letošní mise při rozjždění Cetinu dopadla dobře, protože byl sestaven kvalitní a vyvážený tým. „Důležitá je parta lidí, kteří si navzájem důvěřují a věří v úspěch. Plnění všech konkrétních cílů je pak mnohem jednodušší,“ svědčuje se Petr Slováček se svým největším profesionálním úspěchem.

Jako úspěšný manažer si je vědom toho, že dobré časy se občas střídají s těmi špatnými. Je ale třeba se z nich poučit. „Neúspěchy patří ke každé profesi a k životu



jako takovému. Kdyby jich nebylo, nedostali bychom příležitosti ke zlepšení. Podstatné je zachovat si optimismus a hledat řešení,“ vysvětluje. Svá slova potvrzuje i charakteristikou své subjektivní nejsilnější vlastnosti: „Věřím v individuální schopnosti lidí v týmu a dovednost je pozitivně motivovat.“

Těší ho, že se pohybuje v branži, která zažívá obrovský technologický boom. „Pokrok v oblasti připojení k internetu, dostupnosti dat a objemů přenesených informací za posledních deset let je vyšší, než předpokládaly neoptimističtější studie,“ říká Petr Slováček. Vývoj podle něj nekončí, domnívá se, že je jen otázkou času, kdy některá nová technologie nabude zásadního významu. „Osobně sázím na vysokokapacitní sítě s přenosem videa,“ uzavírá Petr Slováček.

Martin Štětka

Regional manager společnosti Veeam Software
pro Česko, Slovensko a Maďarsko

Jeho dcera o něm říká, že jen píše e-maily a létá letadlem. Oficiální popis jeho pracovní náplně ve smlouvě zní poněkud standardně: řízení obchodních a marketingových aktivit týmu pro svěřený region s úkolem plnit požadované cíle definované v horizontu roku, tři a pěti let.

Mnohem zajímavější je fakt, že je zaměstnán ve společnosti, o níž tady před pěti lety téměř nikdo nevěděl a která dnes mění očekávání IT oddělení z nutnosti zálohovat data na poskytování vysoké dostupnosti dat.

„Do firmy jsem nastupoval jako druhý člověk pro tento region,“ prozrazuje Martin Štětka, který začínal svou kariéru jako většina IT lidí té doby – jako programátor ve výpočetním středisku, konkrétně tehdy jednoho podniku patřícího pod národní OKD.

Na otázku ohledně svých letošních úspěchů odpovídá obšírně, jako by nedovedl vybrat jeden největší jednoznačný úspěch.

„Je tu plno věcí, které se nám daří plnit – od potvrzení pozice významného dodavatele pro virtualizovanou IT architekturu, znovu dvouciferné meziroční nárůsty jak počtu zákazníků, tak i obratu, povedené akce pro naše partnery, semináře, workshopy až k vrcholu v téhle oblasti – VeeamON Forum na Žofíně, kam si nás přišlo poslechnout téměř 400 zákazníků,“ vypočítává Martin Štětka.

Na příští rok před ním leží velký úkol, firma Veeam otevírá v Česku nové R & D centrum, kam přibude ze začátku zhruba třicet kolegů. A právě nováčky ve firmě by měl újeji propojit s dosavadními kolegy. Inženýři z vývoje a výzkumu nebudou přímo podléhat české pobočce, ale blízkost technicky erudovaných kolegů pomůže místním zákazníkům.

Do budoucna by chtěl vyřešit jeden prý standardní problém dnešní doby – říká se tomu work-life balance.



„Jednou z dovedností je umění vypnout mobil během dovolené. Ale kdo z nás to dnes dělá?“ klade řečnickou otázku Martin Štětka. Přesto se maximálně snaží skloubit práci s rodinou a vynahradit jí svou častou nepřítomnost. Takže častokrát společně sportují ať už v zimě na lyžích nebo přes rok na golfu, který celou rodinu přes počáteční skepsi vloni všechny hodně chytil.

„Hodně společného času taky trávíme geocachingem, nekonečným předěláváním a zvelebováním naší chalupy a prostorů kolem ní nebo jen tak na procházkách se psy,“ vyjmenovává Martin Štětka.

Miroslav Trnka

Spoluzakladatel společnosti Eset a nadace Zastavme korupci

Miroslav Trnka se v mládí věnoval raketovému modelářství a dosáhl až na titul juniorského mistra Slovenska. Vystudoval Materiálově technologickou fakultu Slovenské technické univerzity. Když se jakožto programátor-ský nadšenec společně s kamarádem Peterem Paškem v roce 1987 setkali s jedním z prvních počítačových virů na světě s názvem „Vienna“, napsali program na detekci virů. Šlo o první antivir v tehdejší Československu, jeden z prvních na světě.

Miroslav Trnka a Peter Paško, společně s kamarádem Rudolfem Hrubým, o pět let později založili společnost Eset a začali svůj antivirový program prodávat. Na jeho základě, přidáním dalších vrstev ochrany, vznikla bezpečnostní řešení pro spotřebitele i firmy, která patří mezi nejrychlejší a neúčinnější na trhu a na něž spoléhá víc než 100 milionů uživatelů po celém světě.

Společnost Eset se po raketovém růstu pracovala mezi pět největších světo-

vých výrobců softwaru pro ochranu firemních koncových stanic. Podle analytické společnosti Gartner má Eset na globálním trhu podíl 5,1 % a v České republice dokonce 39 procent.

Před pěti lety se Miroslav Trnka z řízení Esetu stáhl a na firmu, kterou se společníky neprodali, a jak uvádějí, ani se k tomu nechystají, dohlíží z pozice člena dozorčí rady. Svůj čas teď věnuje celé řadě projektů. V rodné Trnavě zřídil kavárnu a kvůli ní zrekonstruoval cenné domy v historickém centru města, a chystá také moderní coworkingové centrum. Investuje do technologických start-upů, sbírá elektrické kytary a hlavně zesilovače (vypadá to, že moje sbírka zesilovačů je jedna z nejlepších na světě, říká) a působí v akviziční komisi londýnské galerie Tate Modern pro východní Evropu a Rusko. Spolu s ostatními společníky Esetu investoval do vzniku nezávislého Denníku N. „Jde o čistou filantropii, která má zajistit, aby na Slovensku bylo aspoň jedno svobodné médium,“ říká Miroslav Trnka.



Filantropický charakter má i další Trnkova aktivita, která aktuálně zabírá největší část jeho kapacit. Je to nadace Zastavme korupci, již spoluzaložil, podílí se na jejím řízení a financuje její provoz.

„Korupce je mor moderní společnosti. Brání v přirozené selekci úspěšných a neúspěšných, paralyzuje inovace, ničí hodnoty a morálku celé společnosti. Proto jsem se rozhodl proti korupci bojovat,“ vysvětluje Miroslav Trnka.

Pavel Tvrđík

Profesor v oboru informatika a výpočetní technika na ČVUT a děkan Fakulty informačních technologií

Snažím se v manažerské praxi vyhýbat dogmatickým formalitám, zvažovat širší a dlouhodobější kontext při rozhodování mezi variantami řešení a naslouchat co nejvíce těm, kterých se má rozhodnutí týkat. Také je důležité nalézt u každého člena týmu roli, se kterou se ztotožní, která mu vyhovuje a v níž se cítí spokojeně. Tak popisuje své nejsilnější manažerské schopnosti Pavel Tvrđík, děkan Fakulty informačních technologií ČVUT. Kromě vedení fakulty také samozřejmě zůstává profesorem na katedře.

„Čili přednáším, věnuji se výzkumu, řeším projekty, vedu kvalifikační práce, školím doktorandy a vše další, co patří k náplni práce akademického pracovníka,“ popisuje Tvrđík, který se v roce 2009 podílel na založení Fakulty informačních technologií na ČVUT v Praze a její poměrně rychlé stabilizaci v podmínkách, kdy MŠMT přestalo v důsledku poklesu populační křivky uchazečů o VŠ studium podporovat zakládání nových VŠ pracovišť.

„Důležitá pro nás byla i podpora ze strany řady ICT firem. Vždyť jedním z motorů myšlenky vytvoření inženýrské fakulty v Praze byla skutečnost, že na rozdíl od Brna taková fakulta v Praze chyběla,“ vzpomíná na minulost.

Naopak při pohledu do budoucnosti vidí větší propojování vysokého výpočetního výkonu počítačů a prvků automatizovaného učení, rozhodování, umělé inteligence a strojového napodobování kognitivních schopností lidí.

„To bude odborníkům i laické veřejnosti přinášet nové výzvy, jak a kde vymezit vůči strojům úlohu nás, lidí. To, o čem jsme jako děti snily nad sci-fi příběhy, se začne reálně dít. V tom spatřuji největší otazníky pro budoucí generace,“ předpovídá Tvrđík.

K dosažení úspěchu doporučuje hledat v každém tzv. neúspěchu zárodek příštího tzv. úspěchu, nového řešení.

„Pokud vás nezdar v některém místě na cestě životem donutí se zastavit a věnovat pozornost tzv. problému a nakonec vymyslet



a vytvořit tzv. řešení problému, které je pozitivně přijato lidmi a okolím, pro něž je určeno, pak to, co stálo na počátku, bychom neměli označovat za neúspěch,“ domnívá se Tvrđík.

A čtenářům publikace TOP 30 vzkazuje: „Je zřejmé, že svět kolem nás stále skrývá velká tajemství a informatika je a bude významný nástroj pro jejich odhalování, samozřejmě v symbióze s dalšími vědami. Jsem rád, že jsem během svého života svědkem těch dech beroucích změn.“

Rostislav Vocilka

Generální ředitel a předseda představenstva společnosti Flowmon Networks

V roce 1985 po absolvování Masarykovy univerzity v Brně nastoupil na pozici výzkumného pracovníka a programátora do Výzkumného ústavu elektrických strojů v oblasti řešení nelineárních 3D magnetických polí.

Tak začínala kariéra Rostislava Vocilky, který dnes šéfuje společnosti Flowmon Networks, jež pomáhá firmám po celém světě zlepšovat výkonnost počítačových sítí a chránit je před moderními typy kybernetických hrozeb. Pod jeho vedením se společnost jako jediná česká firma umístila potřetí za sebou mezi nejrychleji rostoucími technologickými společnostmi střední Evropy v žebříčku Technology Fast 50 Central Europe 2015, který každoročně sestavuje poradenská společnost Deloitte.

„Jsem rád, že se nám opět podařilo dostat do firmy nejdynamičtějších technologických organizací. Za poslední rok jsme opět o pořádný kus vyrostli a výrazně posílili náš tým napříč všemi důležitými oblastmi. Podařilo se nám získat řadu významných zákazníků

a vstoupit na nové trhy. V příštím roce bychom na to chtěli navázat,“ plánuje Vocilka.

Ve společnosti je od jejího vzniku, tedy od roku 2006, kdy byl najat firmou Unis pro založení spin-offu Invea-tech kolem skupiny akademických vědců projektu Liberouter působících ve sdružení Cesnet. Společnost se letos rozdělila na dvě nezávislé firmy, přičemž právě bezproblémové dělení považuje Vocilka za velký úspěch.

„Rozdělení společnosti na Flowmon Networks a Netcope Technologies si vzalo asi tři měsíce práce a souběžně probíhaly další interní, celkem podstatné záležitosti, a to vše při zachování dynamického konsolidovaného růstu společnosti.“ Přiznává ale, že ne vše šlo hladce, kdyby prý firmy neudělaly některá nešťastná rozhodnutí, byly by obě na své cestě rozvoje mnohem dále.

Co se stane v budoucnosti, nechce příliš predikovat s odkazem na společnosti Nokia s mobily, Sony s obrazovkami Black Trinitron či zaváhání Intelu s procesory do mobilních zařízení.

„Rozmach bezpečnostních technologií prostoupí jistě celým oborem ICT. Lze také očekávat mohutný nástup internetu věcí a s ním spojené nové technologie pro sdílení dat,“ předpovídá Rostislav Vocilka, který je hrdý na to, že přispívá k šíření inovativních technologií vytvořených u nás, v České republice, do celého světa, a tím k posilování vědomí o České republice coby centru vývoje technologií.



ROZHOVOR S ROSTISLAVEM VOCILKOU

Intenzivně porosteme minimálně tři roky

Letos se firma pod vaším vedením rozdělila na dvě společnosti. Proč jste k tomu přistoupili a co si od rozdělení slibujete?

Důvodem byla významná odlišnost našich dvou produktových linií, které jsme pod hlavičkou Invea-Tech po sedm let vyvíjeli. V případě Flowmonu cílíme na široké spektrum společností, kterým toto řešení dává kontrolu nad jejich počítačovými sítěmi. Druhá linie se věnuje výrobě hardwarových akceleratorů v podobě síťových karet a firmwaru, jež využívají celosvětoví výrobci jako komponenty svých řešení. Obchodní model každé části byl odlišný, stejně tak jejich marketing a zákazníci. Navíc jsme občas narazili na vnitřní konkurenci obou linií směrem k našim technologickým partnerům. Jsem rád, že obě společnosti už jdou vlastní cestou, protože tím vznikl velký prostor pro další růst na globálním trhu.

Jak náročný byl proces rozdělení firmy a už je kompletně hotový?

Štěpení Invea-Tech zabralo čtvrt roku intenzivní práce. Od vypracování projektu

až po správné informování našich partnerů o přechodu smluv bylo třeba učinit řadu dílčích kroků, přičemž „standardní“ operativní řízení firmy pochopitelně nezmezila. Začátkem října jsme projekt úspěšně ukončili.

Firma Flowmon prakticky zdvojnásobuje růst každý rok už tři léta po sobě. Jak dlouho je ještě toto tempo udržitelné?

Podíváme-li se na poptávku, se kterou se setkáváme, věřím, že v horizontu dvou až tří let jsme schopni podobné tempo udržet. Technologii bezpečnosti počítačových sítí monitorováním datových toků totiž ty nejlepší roky teprve čekají. Je to dáno vlivem čím dál větší komplexnosti IT prostředí a růstu moderních hrozeb. Firmy skutečně potřebují nástroj, který jim pomůže poznat, co se v jejich síti děje.

Co děláte pro to, abyste takto rostli i nadále?

Těch věcí je určitě více a je důležité, aby byly ve vzájemném souladu. Především neustále inovujeme naše produkty, pravi-

delně přicházíme s novými funkcemi. Posilujeme také náš tým, aby měli zákazníci a partneři podporu na té nejvyšší možné úrovni. V neposlední řadě investujeme do marketingových aktivit, které nám pomáhají oslovovat nové klienty. S Netcope Technologies jsme nyní tak rok dva dopředu se 100 GbE programovatelnou síťovou kartou a již zkoumáme další rychlost, která ještě nemá standardizaci.

Můžete jmenovat některé úspěšné projekty pro zákazníky z poslední doby?

Je škoda, že nejatraktivnější projekty jsou pod smlouvami mlčenlivosti. Z těch veřejných se nám letos podařilo získat řadu velmi významných zákazníků, například banku KBC, společnost SEGA nebo tuzemskou Kofolu. Z pohledu dalšího vývoje je velmi důležité, že jsme začali dodávat naši 100G sondu pro monitorování síťového provozu prvním klientům. Jde o vůbec nejpokročilejší zařízení ve své oblasti, se kterým jsme přišli jako první na trhu. Do budoucna to pro nás bude velká výhoda.

Michal Zálešák

Výkonný ředitel Czech ICT Alliance

Před patnácti lety se Michal Zálešák rozhodoval, zda vyrazit studovat do zahraničí na některou z prestižních univerzit – dokonce již absolvoval americké zkoušky SAT, také se probojoval mezi procento lidí s nejlepšími výsledky – ale nakonec se rozhodl zůstat v Česku.

„Pracoval jsem v zajímavých IT firmách, na zajímavých projektech, ale občas se zamyslim, zda jsem neměl zvolit jinou cestu. Nicméně tehdy jsem byl již zvyklý na pravidelný příjem a do studentského života se mi zpět nechťelo,“ přiznává Michal Zálešák.

Dnes šéfuje Czech ICT Alliance, cechu více než stovky českých firem (či poboček zahraničních společností působících v Česku) v IT a telekomunikacích. Aktuálně jich je zhruba 200. „Ve spolupráci s našimi ambasadami v zahraničí a pobočkami CzechTrade a CzechInvest pro ně připravujeme celou řadu aktivit pro setkávání s potenciálními zákazníky, investory i partnery. V Česku je naše role zase o propojování s potenciálními klienty, investory a jejich partnery,“ shrnuje Michal Zálešák.

Za největší profesní úspěch považuje dojednání investice 450 milionů korun pro nejmenovanou českou firmu z amerického Silicon Valley: „Díky tomu byla společnost evaluována na více než 2,5 miliardy korun. To považuji za největší úspěch letoška.“

Za nejdůležitější faktor ve svém profesním životě považuje houževnatost a cílevědomost. „Sebelepší nápad bez toho, aby si někdo vyhrnul rukávy a opravdu makal, nemá žádnou cenu. Podnikání má také spoustu výhod: za neúspěch si člověk může vynadat sám a poučit se. O případný zdar se zase nemusí dělit se svými nadřízenými, kteří pro to v lepším případě nic neudělali,“ tvrdí Michal Zálešák a dodává, že si cení podpory rodiny: „ICT byznys je jako horská dráha. Někdy se daří, jede se rychle nahoru. Občas se ale nedaří a o to rychleji se padá dolů. V ten moment je hodně důležité zázemí.“

V technologické branži z poslední doby vyzdvihuje cloudové technologie a přesun hlavního dění z velkých klasických dis-



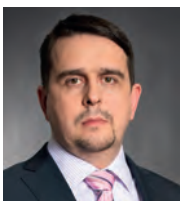
plejů na malé obrazovky smartphonů. „Všichni se předhánějí, kdo má chytřejší telefon, chytřejší domácnost, ale za pár let se budou chlubit tím, kdo je více ‚off-line‘ – kdo používá k životu méně technologií, aby se odpoutal od okamžitého přísunu informací, dat, e-mailů, elektronické komunikace s přáteli a vrátil se zpátky do normálního světa,“ soudí Michal Zálešák.

Pokud by nepůsobil v ICT, pravděpodobně bychom ho našli v jiném oboru, kde vznikají zajímavé věci, které lidem usnadňují život, pomáhají jim nebo je baví. „Zajímá mě obor filmu, ten je se světem high-tech technologií v dnešní době hodně propojen,“ říká Michal Zálešák.

ROZHOVOR S JANEM ZINKEM

ICT bezpečnost nezajišťuje jen dobrý firewall

Hackeři útočí hlavně na nejslabší články, tedy běžné uživatele, říká Jan Zinek, obchodní ředitel ve společnosti Anect.



O ICT bezpečnosti se mluví čím dál více, jaká je ale realita v českých firmách?

Podnikatelé a management si čím dál více uvědomují, že internet není bezpečné místo, na druhou stranu si ale myslí, že jich se to netýká. Problém vnímají jako něco vzdáleného a často používají jen firewall, což bylo aktuální v 90. letech, ale dnes to už nestačí.

Lze tento jejich pohled nějak změnit?

Snažíme se o to. Například i tím, že jsme uvedli na trh službu s názvem SOCA. Ta v sobě skrývá všechny části ochrany ICT bezpečnosti od analýzy rizik až po hlášení a nonstop zabraňování útoků. Je ale pravda, že přístup firem se mění pomalu.

Zapomínají třeba i na to, že zaměstnanci připojení na firemní síť toho o bezpečnosti moc nevědí. Přitom právě koncoví uživatelé jsou nejčastějšími oběťmi hackerů. Jsou pro ně nejsnadnějším cílem.

Co byste tedy firmám doporučil?

Mé hlavní doporučení je, aby společnosti začaly vnímat ICT bezpečnost stejně, jako je tomu u zabezpečení fyzického majetku – k ukládání citlivých dat by měly přistupovat automaticky, stejně jako každý den zamykají dveře. A své zaměstnance by měly školit, jak se chovat na internetu, stejně jako je tomu u požární bezpečnosti. Vždyť v dnešní době má mnoho firem své know-how a majetek právě ve virtuálním světě. Co na tom, že zloději ukradnou počítač, důležité je, aby neukradli to, co je v něm.

Jak vnímáte přechod firem na cloudová řešení?

Ukládání dat mimo firmu je trendem současné doby a myslím, že i v roce 2016

bude toto téma stále více aktuální. Svůj význam postupně ztrácí ochrana perimetru a ostatní způsoby preventivních opatření. Začíná se myslet na detekci a reakci, tedy princip „neptejme se, zda nás napadnou, ale kdy a jak se tomu aktivně bránit“. Vznikají technologie k odhalování útočníků na základě komunikace mezi nakaženým počítačem a cizím řídicím centrem. Tyto technologie musejí tuto komunikaci nejen odhalit, ale i účinně zasáhnout proti ní a dalšímu šíření škodlivého kódu. Cloud má na jedné straně výhodu, že jistou úroveň bezpečí zajistí v rámci služby. Pokročilé metody si v něm však zákazník musí vyřešit obdobně jako v tradičních datacentrech.

Co dalšího se v roce 2016 bude na poli ICT bezpečnosti řešit?

Velkým tématem bude bezpečnost v rámci internetu věcí.

Výrobci na tuto část doposud často zapomínali, myslím si ale, že s masovějším rozšířením IoT se konečně začíná mluvit i o bezpečnosti a možnostech, jak věci připojené na internet jednoznačně identifikovat a ochránit před hackerskými útoky.

Tato věc totiž pracuje za dveřmi, v prostoru, kterému důvěřujeme, a její ovládnutí pak ohrozí celý tento prostor.

Pro bezpečnější, zdravější a více soběstačná města

Microsoft využívá nejnovější technologie, cloud, mobilní zařízení a sociální sítě, aby našel řešení pro dlouhodobě udržitelný rozvoj měst po celém světě. Iniciativa Microsoft CityNext pomáhá městům vyrovnat se s aktuálními výzvami, kterými jsou rychlý růst, omezení rozpočtu či vylepšení sociálních služeb.

Vlády, obchodníci i občané dostávají do rukou moc, která jim pomůže vybudovat ekonomicky konkurenceschopná a prosperující města budoucnosti.



Digitalizace

Moderní technologie a nástroje zvyšují efektivitu a snižují náklady.



Bezpečnost

Díky mobilním a cloudovým řešením se města stanou bezpečnějšími.



Zdravotní péče

Technologie můžou výrazně zlepšit úroveň zdravotní péče a sociálních služeb.



Vzdělání

Studenti a učitelé objevují nové způsoby vzdělávání díky technologiím.



Zařízení

Platformy pro vyšší efektivitu a nižší náklady.

Nechcete řešit účetnictví.



Chcete  money

Ekonomické a informační systémy