



**26. ročník** prestižní soutěže  
manažerských osobností

# MANAŽER ROKU

25. duben 2019 | Palác Žofín, Praha





Tradice nejlepších pokračuje

již **26 let** společně

**VYHLEDÁVÁME – HODNOTÍME – OCEŇUJEME**

nejlepší lídry managementu a byznysu v České republice

PRESTIŽ - INSPIRACE – ÚSPĚCH



## 25 LET SOUTĚŽE MANAŽER ROKU

19. dubna 2018, Španělský sál Pražského hradu  
300 hostů – vrcholoví manažeři, politici, vědci,  
akademici, novináři







## O SOUTĚŽI

Soutěž MANAŽER ROKU 26 let vyhledává, hodnotí, oceňuje a propaguje nejlepší řídicí pracovníky, lídry českého managementu. Její jedinečnost spočívá v tom, že vyzdvihuje manažery napříč odvětvími, profesemi a regiony. Je prezentací moderních, úspěšných metod řízení a nových trendů.

### Kolik osobností jsme ocenili za 25 let

Do finále za čtvrtstoletí postoupilo 1500 osobností, nejvyšším titulem Manažer/Manažerka roku bylo oceněno šest desítek z nich. V roce 2018 – příhodně v roce stoletého výročí založení republiky byli oceněni Manažeri čtvrtstoletí.

Další informace najdete na [www.manazerroku.cz](http://www.manazerroku.cz).

### Soutěžní kategorie 26. ročníku

#### Nové kategorie

- ▶ VIZIONÁŘ
- ▶ SMART MANAGER
- ▶ KRIZOVÝ/INTERIM MANAŽER
- ▶ ZAHRANIČNÍ MANAŽER
- ▶ MLADÝ MANAŽERSKÝ TALENT DO 35 LET

#### Oborové kategorie

- ▶ PRŮMYSL
- ▶ ZEMĚDĚLSTVÍ
- ▶ SLUŽBY
- ▶ NEZISKOVÁ SFÉRA (VČETNĚ KULTURY, SPORTU, ZDRAVOTNICTVÍ)
- ▶ VEŘEJNÁ SPRÁVA (STÁTNÍ SPRÁVA A SAMOSPRÁVA)

#### Speciální kategorie

- ▶ INOVACE PRO UDRŽITELNÝ ROZVOJ - ODBORNÝM GARANTEM A VYHLAŠOVATELEM JE ČESKÁ PODNIKATELSKÁ RADA PRO UDRŽITELNÝ ROZVOJ CBCSD
- ▶ ZVLÁŠTNÍ CENA ČASOPISU MODERNÍ ŘÍZENÍ

#### Vítězové soutěže

- ▶ MANAŽER ROKU
- ▶ MANAŽERKA ROKU
- ▶ TOP 10 MANAŽERŮ
- ▶ JEDNOTLIVÝCH KATEGORIÍ
- ▶ SPECIÁLNÍCH CEN

## Kdo rozhoduje o vítězích

### Hodnotitelská komise

Hodnotí bodově nominované účastníky soutěže podle zaslaných přihlášek a doplňujících dokumentů. Vybírá z TOP 15 nejlépe hodnocených finalistů na základě jejich osobní prezentace před komisí TOP 10 finalistů.

### Národní komise

Vyhodnocuje na základě bodového ocenění Hodnotitelské komise finalisty soutěže, kteří postoupili mezi TOP 10 nejlepších manažerů. Rozhoduje o Manažerovi roku a Manažerce roku.

### Členové Národní komise

prof. Dr. Zdeněk Souček, DrSc. – předseda

Ing. Pavel Kafka, dr. h. c. – Česká manažerská asociace

JUDr. Rostislav Dvořák – Svaz českých a moravských výrobních družstev

Ing. Petr Kazík, Ph.D. – předseda Hodnotitelské komise

prof. Ing. Eva Kislíngerová, CSc. – místopředsedkyně Hodnotitelské komise

prof. Ing. Richard Hindls, Csc., dr. h. c. – emeritní rektor VŠE

Jaroslav Kramer – Economia

Ing. Daniel Beneš – ČEZ

Ing. Martin Zmetlík – ČEZ

Ing. Martin Durčák – ČEPS

Ing. Marek Hájek – Opava Net

JUDr. Ing. Robert Szurman – Rada kvality ČR

Ing. Jaroslava Valová – SIKO KOUPELNY

Ing. Miroslav Dvořák – MOTOR JIKOV Group

Ing. Martin Pýcha – Zemědělský svaz ČR

Ing. Petr Choulík – Česká manažerská asociace

Ing. Jan Preclík, M.I.M. – Česká manažerská asociace

Vilém Vrba – Česká manažerská asociace

# KLUB MANAŽERŮ ROKU

Nositelé čestného titulu Manažer roku mají možnost se zapojit do prestižní platformy, díky níž se mohou setkávat, vyměňovat si informace a sdílet zkušenosti. Klub Manažerů roku připravuje pravidelné odborné diskuse, regionální setkání s hejtmany, s představiteli vlády a dalšími politiky. Pořádá setkání se zajímavými manažery působícími v České republice, ale i v zahraničí. Je již zavedenou tradicí, že laureáti soutěže a členové klubu zvou ostatní členy do svých firem. Klub organizuje i společenské akce.

## Historie a budoucnost soutěže

Doba byla hladová po osobnostech a úspěšných manažerech. Psala se 90. léta minulého století a například v roce 1994 se do soutěže přihlásilo 4 tisíce zájemců. Doba 21. století je jiná díky úžasným technickým pokrokům, smart technologiím a soumraku klasického způsobu managementu. Někteří mluví v paralele k Průmyslu 4.0 o Managementu 2.0. I díky soutěži MANAŽER ROKU se potvrdilo, že úspěchu se dopracovali ti, kteří kromě vynikající znalosti manažerského řemesla měli zásadní vlastnost navíc – schopnost vést své firmy a instituce s vizí, strategií podpořenou nesmírnou pílí a houževnatostí. Takové řídicí pracovníky vyhledávala a nadále nachází v nových podmínkách soutěž MANAŽER ROKU. Obrací se i na mladé manažery. Právě proto 26. ročník reagoval na aktuální ekonomické a společenské trendy, a vyhlásil nové soutěžní kategorie. Drtivá většina vítězů a finalistů se směle může měřit se špičkami v zahraničí.



# ANKETA S FINALISTY

Finalistů 26. ročníku soutěže MANAŽER ROKU jsme se zeptali na osobní či manažerské krédo, které by charakterizovalo jejich osobnost. O postojích a názorech finalistů vypovídá i anketa na základě sedmi otázek, které jsme jim položili. Zaměřené byly na jejich manažerské postupy, motivaci, zkušenosti...

Výsledky ankety finalistů, a také jejich profesní profily, si můžete přečíst na webové stránce soutěže [www.manazerroku.cz](http://www.manazerroku.cz). Na následujících stránkách brožury najdete zkrácené odpovědi na tři otázky.

- 1. Jaký byl váš největší manažerský či profesní úspěch v posledních letech?**
- 2. Čím motivujete svůj tým? Jak pracujete s bonusy pro zaměstnance?**
- 3. Proč jste přijal(a) nominaci do soutěže MANAŽER ROKU?**

## **Další anketní otázky zněly:**

1. Jaký máte recept na zvýšení konkurenceschopnosti/výkonnosti vaší společnosti/instituce. Co považujete za největší omezení současnosti?
2. Do jaké míry využíváte inovace (smart technologie) pro zvýšení výkonnosti/produktivity vaší společnosti/instituce?
3. Můžete uvést přednosti a zápory čerstvých absolventů různých typů škol a vzdělání, které zaměstnáváte? Řešíte nějak mezigenerační spolupráci mezi manažery a mezi zaměstnanci?
4. V čem vidíte největší rozdíly v manažerské profesi před 10, 15 lety a nyní?





### **Ing. Jiří BAŽATA**

ředitel Divize 6, SMP CZ, a.s.

**Krédó: Je obrovským zadostiučiněním překonat všechny těžkosti a zažít společné štěstí, hrdost a radost z kvalitně předané stavby.**

1. Je to dokončení jednoho z největších vodohospodářských projektů – Nové vodní linky Ústřední čistírny odpadních vod v Praze na Císařském ostrově. Díky vynikající práci lidí Divize 6 se mi podařilo zvládnout roli vedoucího člena Sdružení 4 firem a být úspěšným vedoucím Řídící komise Sdružení.
2. Nejlepší motivace týmu musí vznikat přirozeně, vycházet z vlastní potřeby jednotlivých členů týmu být uznávaným a respektovaným kolegou ostatních. Řešit problémy vlastní cestou na vlastní zodpovědnost.
3. Bylo mi ctí, když mi generální ředitel Skupiny SMP Ing. Martin Doksanský oznámil, že rozhodl o doporučení mé nominace. Cítím velkou odpovědnost.



### **Ing. Václav BLAŽEK**

předseda, Zemědělské družstvo Rosice u Chrasti

**Krédó: Jít za svým cílem čestně a férově. Chovat se tak, abych se za sebe nemusel stydět.**

1. Udržení stability a rozvoje podniku. Určité průkopnictví v tom, jak by mělo podnikání v moderním zemědělství vypadat. Vyrobit, zpracovat a své výrobky dodat konečnému spotřebiteli.
2. Osobní příklad sehrává svou roli. Každý pracovník musí vědět, že jeho práce má smysl a budoucnost. Motivace prostřednictvím odměn za mimořádné přístupy je doprovodným prostředkem. Formy bonusu jsou součástí běžného života s cílem vytvořit pro pracovníky prostředí, ve kterém jsou rádi, které naplňuje kategorii spokojeného života.
3. Chci si ověřit, jak se pohlíží na manažera podniku, který provozuje klasickou zemědělskou činnost doplněnou zpracováním a distribucí výrobků ke konečnému spotřebiteli pod heslem „z pole až na stůl“.



### **Ing. Martin BOROVIKA**

předseda představenstva a generální ředitel, EUROVIA CS, a.s.

**Krédó: Férové vztahy nade vše.**

1. Stabilní a dlouhodobě skvěle sehraný tým lidí ve skupině. Projekt PPP R1 na Slovensku v hodnotě 26 mld. Kč, který bude stavebně dokončen za 2 roky.
2. Nejpodstatnější je pracovní a lidské prostředí ve firmě, chování firmy k zaměstnancům. Řídím se pravidlem: hlavně lidí nebrzdit a spíše je koučovat, než jim velet. Bonusový systém má u nás jasná pravidla a každý zaměstnanec si podle příslušné výkonnosti pobočky nebo jednotky může na něj sáhnout. U klíčových manažerů máme zavedený i bonusový systém s delším horizontem vyhodnocení.
3. Stavebnictví nemá bohužel úplně nejlepší renomé, touto cestou bych rád přispěl ke zlepšení jeho obrazu.



**MgA. Josef BUCHTA**

jednatel, producent, ředitel festivalu, bandleader, BUJOART s.r.o., Mass Dream production s.r.o., Metro Music s.r.o.

**Krédo: Umíme již dnes, co jiní až zítra.**

**1.** Realizace projektu, na který byli přede mnou oslovení jiní profesionálové z oboru, ale neustáli to. Jednalo se o nově české nastudování velkolepého scénického díla Leonarda Bernsteina. Agentura významně posílila jméno. Získali jsme extrémně dobré hodnocení v oboru a otevřel se nám globální trh.

**2.** Snažím se, aby ostatní považovali cíle agentury i za své osobní. S každým dílčím úspěchem jednotlivcům dávám větší pole působnosti a vyšší podíl na společném vedení agentury. Postupně tak přecházejí od „pouhého“ plnění úkolů k manažerským úkonům..

**3.** Jsme malá agentura z odvětví kultury. Výzva postavit se po boku manažerů například z výrobních firem se mi zdála úžasná.



**RNDr. Martin BUNČEK, Ph.D.**

ředitel Kanceláře, Technologická agentura ČR

**Krédo: Má smysl zkoušet, protože vždy existuje nějaká cesta. Pokud ne, vytvořte si ji.**

**1.** Práci s lidmi, jejich úspěchy a zvyšování jejich kompetencí, kvalifikace, inovativnosti, kreativity, a kariérní posun. Z pohledu TAČR se jedná o zachování vysoké míry flexibility, kreativity a inovací při rychlém růstu organizace, a to vše v podmínkách státní správy a nutnosti „úředních postupů“.

**2.** Základní motivací je sdílení hodnot a smyslu společné práce současně s pravidelnou prezentací dosažených úspěchů a pochvalou v případě mimořádných úspěchů. Přímé podřízené se snažím motivovat tím, že na ně deleguji úkoly mimo základní odpovědnost pro zvýšení flexibility a „jiný pohled“.

**3.** Návrh nominace od zástupců základní odborové organizace TAČR byl pro mne závazkem.



**Ing. Miloslav CVÁČEK, Ph.D.**

generální ředitel a majitel, ISMM Production & Business Cooperation s.r.o.

**Krédo: Dělat správné věci správně v dimenzi etiky, empatie a lidského aspektu.**

**1.** Vybudovali jsme vlastní výrobu na principu profesionální kooperace, z nuly vznikla velká strojírenská skupina, a to bez privatizace, strategických partnerů, podvodů a korupce. Jsme klíčovým dodavatelem špičkových nadnárodních výrobců zemědělské a manipulační techniky s téměř stoprocentním exportem do 10 zemí EU a významným zaměstnavatelem v kraji.

**2.** Základním parametrem je výše průměrné mzdy, která např. u úzkoprofilových oborů výrazně přesahuje průměr v ČR, u managementu navazují další finanční složky.

**3.** Příběh ISMM může být inspirací pro každého člověka, ačkoli nemáme žádný geniální produkt. Rádi o sobě řekneme více i prostřednictvím této soutěže.



### **Ing. Zdeněk ČÁSTKA**

prokurista, člen představenstva, AGROSPOL, Malý Bor a.s.

**Krédo: Předpokladem úspěchu je vize, pozitivní přístup k řešení problémů, pracovitost a celoživotní vzdělávání.**

**1.** Je to úspěšně dokončení projektu Modernizace mléčné farmy v Malém Boru s nákladem 165 mil. Kč bez DPH. Díky tomu jsme vytvořili pro naše dojnice prostředí odpovídající požadavkům welfare podmínek pro zvířata. Několikaletým odchovem telat a jalovic jsme si zvýšili počet dojnic na dostatečný, zvedli v nových zařízeních produkci mléka na dvojnásobek.

**2.** Lidé u nás mohou pracovat s moderní technikou, v nových stájích. Poskytujeme zdarma oblečení, levné obědy, částečně služby, příspěvek na penzijní nebo životní pojištění.

**3.** Nominace ze strany Zemědělského svazu ČR si vážím a je to čest pro mě osobně i naši společnost.



### **Ing. Ján DOLEJŠ**

ředitel projektu ZURI Zanzibar, Mikenopa International, s.r.o.

**Krédo: Mě pohání vlastní zvědavost a zúidavost.**

**1.** Práci v zahraničí, na Zanzibaru, kde jsem převzal projekt v krizovém stavu a úspěšně ho dokončil. Bylo pro mne náročné adaptovat se a uspět v neznámém, někdy až nepřátelském prostředí.

**2.** Motivoval jsem finanční odměnou a podporou mého týmu, který byl odkázán sám na sebe. Organizací výletů, malých oslav, sportovních událostí, zajištěním komunikace s domovem, a sledováním českých filmů.

**3.** Je potřeba dát vědět o projektech v zahraničí a schopnosti našich firem a lidí je realizovat. Chtěl bych podpořit ty méně smělé, aby se nebáli „vystrčit nos za humna“. Jako předseda České asociace interim managementu bych chtěl propagovat způsob manažerské práce běžné v cizině.



### **Ing. Vladimír DRÁB**

generální ředitel, skupina ČNES

**Krédo: Vybudovat systém, který mě dokáže postrádat.**

**1.** Naučil jsem se odpočívat, což mi bylo umožněno sestavením týmu morálně i odborně schopných manažerů. Na ně deleguji odpovědnost a pravomoci.

**2.** Za všechna ta léta, co řídím a zaměstnávám lidi, jsem došel k závěru, že nejlepším bonusem pro zaměstnance jsou peníze. Ostatní formy bonusů v podstatě nesnáším. Považuji je totiž za prostředek daňové optimalizace, a nikoliv za profit pro zaměstnance. Přesto i v rámci mých společností s určitými bonusy pracuji. Například přispívám zaměstnancům na penzijní připojištění, mají možnost stravování ve firemní jídelně, mohou využívat služební vozidla i k soukromým účelům atd.

**3.** Byl jsem nominován nejbližšími spolupracovníky, kterých si velice vážím, a tak jsem považoval za slušnost tuto výzvu přijmout.



### **Mgr. Jan DUSPĚVA**

předseda představenstva a generální ředitel, ČEPRO, a.s.

**Krédo: Pro úspěšnou činnost vedoucího pracovníka je klíčový efektivní tým.**

1. Komplexní restrukturalizace provozního úseku společnosti, který byl spojený se změnou celé řady procesů. Věřím, že to přispělo k rekordním hospodářským výsledkům společnosti.
2. Mimo škálu odměn jako součásti mzdového systému máme dobré zkušenosti s cílovými odměnami pro jednotlivé projekty a mimořádnou odměnou za překročení ročního plánu. V oblasti bonusů a zaměstnaneckých výhod je společnost ČEPRO dlouhodobě druhá v rámci podniků Svazu chemického průmyslu ČR. Z celé řady bonusů bych vyzdvihl příspěvek k důchodovému připojištění, sick days, týden dovolené nad zákonný rámec, příspěvek na zdravotní péči.
3. Hlavní důvod pro přijetí nominace je úcta ke kolegům, kteří mě navrhli.



### **JUDr. Tomáš ELIS**

tajemník Magistrátu města Opavy, Statutární město Opava

**Krédo: Lidé, kteří říkají, že něco nejde, by neměli rušit člověka, který to právě dělá. (čínské přísloví)**

1. Dlouhodobě se daří v komunikaci s občanem držet vysoký profesionální standard, za což jsme jako úřad již třetím rokem oceňováni v soutěži s názvem Přívětivý úřad.
2. Do jisté míry se jedná o individuální proces. To, co motivuje jednoho zaměstnance, může docílovat přesně opačného efektu u druhého. Když pomínu bonusový systém, který je na našem úřadě zaveden, tak velký důraz klademe na principy, kterých se při své práci držíme. Učíme se například chválit, protože pochvala je jednou z největších odměn.
3. Už samotná nominace je pro mě velkým úspěchem, ale je to zejména i úspěch a ocenění práce všech zaměstnanců Magistrátu města Opavy.



### **Mgr. Jan FOUSEK**

člen představenstva, předseda dozorčí rady, ředitel, AKU-BAT CZ, z.s.

**Krédo: Věřím v to, za co bojuji, a ve slušné a poctivé jednání vždy a za všech okolností.**

1. Že jsem se během dvou let od přechodu z top manažerské pozice v oblasti obchodu s elektřinou a emisními povolenkami etabloval jako top manažer i v oblasti moderní energetiky a obnovitelných zdrojů.
2. Jsme asociace závislá na členských příspěvcích a jsme rádi, když vybereme dostatek prostředků na provoz, s bonusy moc nepracujeme.
3. Snažím měnit pohled politiků, úředníků a veřejnosti na moderní energetiku, založenou na obnovitelných zdrojích, nízkouhlíkových technologiích a akumulaci energie. S dalšími kolegy se pokoušíme vytvořit protiváhu populismu a snažím některých představitelů státu uvrhnout nás zpět do století páry. Věřím, že má nominace pomůže dostat diskuzi o budoucnosti energetiky k širšímu publiku.



### **PhDr. Stanislav GÁLIK**

Innovations Director, AURES Holdings a.s.

**Krédó: Více lásky, méně strachu.**

**1.** Zřízení inovačního centra Aures Laboratories jako dceřiné společnosti AURES Holdings s cílem dodávat produktové a digitální inovace mateřské společnosti s posláním přinášet novinky. Od myšlenky k realizaci jsme za jeden rok stihli spustit: Půjčovnu ryze nových automobilů. První B2B carsharingovou službu. Prodej veteránů. Prodej elektromobilů. Pokročilou aplikaci oceňující automobily na základě umělé inteligence. Další dceřinou společností vyvíjející datově-analytické aplikace pro třetí strany pod názvem Aures Apps.

**2.** Motivuji tým nejpodstatnějším – smysluplnou prací. „Smysl“ motivuje více, než cokoliv jiného.

**3.** Být vůbec zvažován za jednoho z finalistů soutěže MANAŽER ROKU je snad ta nejhezčí zpětná vazba na odbornost práce, kterou si manažer může přát.



### **Ing. Miroslav HALATIN**

starosta, Město Frenštát pod Radhoštěm

**Krédó: Viva, amo et credo.**

**1.** Výkon funkce tajemníka s kladnými reflexemi občanů, dobrými výstupy a oceněními.

**2.** Lidským přístupem a komunikací, nastavením jasných limitů zadaných úkolů, pracovním prostředím a vybavením, pravidelným hodnocením, odměnami a bonusy. Ty opakovaně vyhodnocuji, konzultuji se zaměstnanci a kolegy, doplňuji a měním jejich skladbu a přesvědčuji zastupitele, v minulosti jako tajemník, nyní jako starosta, o nezbytnosti těchto změn.

**3.** Pro mne je to obrovská čest a možnost srovnání s jinými manažery.



### **Jana HANUŠOVÁ**

generální ředitelka, ESSOX s.r.o.

**Krédó: Co tě nezabije, to tě posílí.**

**1.** Akvizice společností PSA Finance Česká republika, s.r.o. a PSA Finance Slovakia, s.r.o., která nám významně pomohla zvýšit tržní podíl v oblasti nebankovních finančních služeb. Zároveň tím vstoupil ESSOX do nového segmentu – značkového financování automobilů.

**2.** Zakládám si na osobním přístupu a přátelském prostředí. Škála našich benefitů vyplývá z toho, že jsme součástí skupiny KB, kde je o zaměstnance skvěle postaráno.

**3.** Pohybují se v bankovním sektoru a spotřebitelském financování již dvacet let. Za tu dobu urazil tento obor, který je stále ještě doménou mužů, pořádný kus cesty. Ráda bych proto ostatním ženám dodala odvahy, aby se nebály realizovat i v oboru, který je díky zažitým stereotypům považován za ryze mužský.

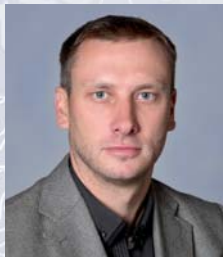


### **RNDr. Roman HRNČIŘ, CSc.**

ředitel, Severochema, družstvo pro chemickou výrobu, Liberec

**Krédo: Pracovitost a úcta k práci druhého, vytrvalost, dobrý tým, inovace, otevřenost a důvěra.**

- 1.** Největším úspěchem našeho týmu je úspěšně zvládnutí mimořádně události. Přes rozsáhlý požár, který poškodil výrobní objekty a adjustační technologie družstva, se podařilo splnit plánované úkoly roku, dokonce se i zvýšil obrát. Družstvo neztratilo žádného většího odběratele.
- 2.** Vedení družstva zastává myšlenku, že ty nejlepší zaměstnance není třeba motivovat, že mají vlastní „samo motivaci“. Je však třeba jim vytvářet optimální podmínky k práci a oceňovat je. Je třeba takové zaměstnance vnímat, komunikovat s nimi a podporovat je.
- 3.** Nominaci do soutěže považuji za ocenění zejména mých spolupracovníků a všech zaměstnanců družstva. Proto jsem ji přijal.



### **Zbyněk HUSÁK**

Marmon Retail International Group President, Eden Europe, s. r. o.

**Krédo: Nebát se výzev.**

- 1.** Rozvoj firmy Eden Europe, s.r.o., která se z obchodní firmy s 5 zaměstnanci v roce 2007 stala výrobně-obchodní společností s 80 zaměstnanci a pozicí mezi Top 3 firmami na Evropském trhu s 50mm regálem.
- 2.** Když jsem začínal na stavbách Tesco, dodací listy se faxovaly do hotelové recepce a samotná stavba regálového systému v interiéru obchodní jednotky ne zřídka trvala 3-4 měsíce. Dnes je dodací list v telefonu ještě dříve, než řidič z dodavatelské firmy stihne nastartovat auto a samotná montáž zabere 3-4 dny, u větších jednotek potom maximálně 10. Jsou to fakta, jimiž se své kolegy a zaměstnance snažím přesvědčit, že kráčíme správným směrem.
- 3.** Beru to jako reprezentaci Eden týmu a jako svůj závazek vůči kolegům.



### **Radek JAKUBSKÝ**

výkonný ředitel a jednatel, PROMA REHA, s.r.o.

**Krédo: Nejsem nejchytřejší na světě, rád si nechám poradit od zkušenějších nebo lepších.**

- 1.** Po 4 letech dohadování, vzorkování a prokazování kvalifikace se nám podařilo získat opakovaně zakázky pro Rolls-Royce, divizi Airspace. Je to jedna z nejlepších referencí na světě. Podařilo se nám plně etablovat nejen na českém trhu, ale i v Evropě a vzdáleném zahraničí.
- 2.** Základem je příjemné pracovní prostředí rodinné firmy a důraz na dobré vztahy v kolektivu. Hodnotíme jednotlivé dílny porovnatelným způsobem, aby mohly soupeřit mezi sebou. Aktuálně zavádíme individuální hodnocení tak, aby byli zaměstnanci poměřitelní napříč profesemi.
- 3.** Po spoustě let v oblasti řízení firmy mám již k tématu co říct. Myslím, že by si naše společnost ocenění zasloužila. A kdo nehraje, nevyhraje. A já rád vyhrávám.



### **Tomáš JÍZDNÝ**

zakladatel, TJ Holding, s.r.o., jednatel, JK Education, s.r.o.

**Krédo: Když dám slovo, tak to platí.**

1. Vybudování firmy z nuly na desetimiliónové obraty během 5 let.
2. Firemní akce – večírky, hory, firemní auta/telefony/notebooky pro osobní využití, individuální finanční odměny podle přínosu zaměstnance.
3. Jsem soutěživý.



### **Ing. Simona KIJONKOVÁ**

zakladatelka a CEO holdingu Packeta, Zásilkovna s.r.o.

**Krédo: Jediná věc, která se dá v životě změnit, je budoucnost.**

1. Vybudování mezinárodní firmy Zásilkovna. V roce 2010 jsem začínala z nuly z obývacího pokoje. Dnes patří Zásilkovna mezi nejúspěšnější společnosti v Česku, které poskytují komplexní digitální a logistické služby pro internetové obchody. Máme více než 2200 výdejních míst ve střední a východní Evropě, kde spolupracujeme s více než 26 000 e-shopy.
2. Velký důraz dávám na firemní hodnoty a firemní kulturu. Přestože jsme velká firma, snažíme se zachovávat start-upovou atmosféru rodinného typu. Mou metodikou řízení firmy je obklopit se lidmi, kteří jsou většími odborníky než já.
3. Nominaci jsem získala od významné podnikatelky a manažerky, které si jako člověka velmi vážím. Neumím si představit, že bych odmítla.



### **Ing. Jakub KIRCHNER**

ředitel a jednatel, IVT Tepelná čerpadla s.r.o.

**Krédo: Obchod je jako hra... Stačí chtít vyhrát...**

1. Trojnásobný nárůst firmy se stejným počtem zaměstnanců.
2. Průběžné vyhodnocování, každoroční aktualizace, nastavení dosažitelných cílů.
3. Během posledních let jsem dokázal zdvojnásobit kapacitu firmy se stejným počtem zaměstnanců a přitom jsme významně zlepšili služby, snížili chybovost a stali jsme spokojenější a přátelštější firmou. Nemáme se zač stydět a nominací do prestižní soutěže můžeme o sobě dát kultivovaným způsobem vědět.



### **Ing. Radim KOČI**

Managing Director a prokurista, MUCOS Pharma CZ s.r.o.

**Krédo: Umožnit pacientům, aby se rozhodli o své léčbě s dostatkem informací.**

1. Udržení dlouhodobě stabilní pozice léku Wobenzym v prodeji mezi volně prodejnými léky v ČR. Zvýšení úrovně informovanosti pacientů a navýšení jejich spokojenosti s léčbou.
2. Motivuji osobním přístupem k zaměstnancům, využívám personalizovaných motivačních složek. Vytvářím příznivé pracovní prostředí k seberealizaci kolegů.

3. Byl jsem osloven, protože má dosavadní práce zajistila dlouhodobý růst značky „lék Wobenzym“, inovativní přístupy v řízení pomáhají řadu let udržet tento lék mezi nejprodávanějšími léky v ČR. Pomáhá dlouhodobě statisícům pacientů ročně. Naše společnost proto patří k velmi efektivním malým firmám. Má smysl ji i prostřednictvím soutěže prezentovat.



### **Jaroslav KONÍČEK**

jednatel, Kovokon Popovice s.r.o.

**Krédo: Neříkej „to nejde“.**

1. Zavedení, rozjetí a rozšíření výroby pro letecký průmysl ve firmě.
2. Máme propracovaný motivační systém. Pořádáme firemní akce a team building.
3. Firma byla založena čtyřmi majiteli, tři z nich mě nominovali a já neměl odvahu říci ne.



### **Ing. Petr KOSTOHRYZ**

předseda, OTAVA, výrobní družstvo

**Krédo: Výrobu je nutno nejen nalézt, ale i udržet.**

1. Vytvoření kolektivu kvalitně spolupracujících zaměstnanců, jehož cílem je dosažení trvalého zaměstnávání co největšího počtu osob zdravotně postižených při dosažení kladného hospodářského výsledku; přitom dosažení kladného hospodářského výsledku není prioritní a je až na druhém místě za sociálním posláním našeho družstva.

2. Zaměstnanci jsou zainteresováni na plnění formou odměn, prémie a podílů na hospodářském výsledku. Poskytujeme celou řadu běžných bonusů i vhodné pracovní prostředky, které nám pomáhají stabilizovat pracovníky ve firmě.

3. Domnívám se, že postačí jen tato slova: služba společnosti, Svazu českých a moravských výrobních družstev, Asociaci zaměstnavatelů zdravotně postižených, OTAVĚ, výrobnímu družstvu.



### **Ing. Pavel KŘÍŽ**

předseda představenstva, Dřevozpracující družstvo

**Krédo: Podnikání bez kreativních a loajálních lidí nemůže mít úspěch.**

- 1.** Naplňuje mne, když vidím, jak se věci daří nejenom mně, ale zejména celému kolektivu. Za svůj úspěch považuji šíření pozitivní nálady ve firmě.
- 2.** Peníze nejsou jediným motivátorem zaměstnanců, přesto v současné době přehřátého trhu práce jsou důležitou formou ohodnocení, proto věnujeme pozornost celému mzdovému systému. Za hlavní motivační faktor považuji ovzduší ve firmě a proto se snažím mezi pracovníky vnášet atmosféru důvěry a uznání. Za důležité pokládám i možnost seberealizace a tvořivosti. U svých nejbližších spolupracovníků z tohoto důvodu podporuji vysokou míru samostatnosti v rozhodování a jednání.
- 3.** MANAŽER ROKU je prestižní klání a nominace je pro mne poctou a oceněním práce mě i kolegů.



### **Lukáš KUBÁSEK**

Country Manager CEE, Photon Energy Operations CZ s.r.o.

**Krédo: Hledat novou inspiraci se vyplácí.**

- 1.** V roce 2016 jsme slavili několik úspěchů. Operativně největší úspěch je bezesporu „úlovek“ zatím největšího zákazníka, společnosti Energy 21. I díky tomu jsme se loni dostali v České Republice nad hranici 100 MWp pod správou a stali jsme se podle nás největší českou servisní společností pro solární elektrárny.
- 2.** Kromě bonusového schématu, který v naší společnosti dobře funguje, považuji za důležité motivovat kolegy i v nefinanční rovině. Snažím se budovat vztahy osobním přístupem, oslovuji je jménem, chválím jejich pokroky, vyzývám je k lepšímu výkonu, a hlavně se snažím být součástí týmu.
- 3.** Soutěž se pro mne stala jedinečnou příležitostí načerpat novou inspiraci, sdílet best practices a potkat kolegy z různých oborů.



### **Ing. et Ing. Adam LIŠKA**

výrobní ředitel a prokurista, Bekaert Petrovice s.r.o.

**Krédo: Dej lidem důvod, aby chtěli sami.**

- 1.** Přenesení a zavedení nového pohledu, smýšlení a kultury do klasického výrobního prostředí středně těžkého průmyslu.
- 2.** Svůj tým motivuji především přístupem ke každému zaměstnanci. Snažím se vždy jednat s pokorou, otevřeně, naslouchat a také podpořit. Když využijete kouzla této vzájemné spolupráce a vzájemného uznání, vrátí se vám tento přístup v podobě skvělých výsledků a týmu, který místy dokáže až neuvěřitelné.
- 3.** Možnost přesvědčit mladé manažery a nastávající generaci o tom, že s pevnou vůlí, pracovitostí, a odhodláním dokáží změnit to, co si mysleli, že nedokáží. Dát naději těm, kteří vidí věci jinak.



**JUDr. Ing. Miloslav LUDVÍK, MBA**  
ředitel, Fakultní nemocnice v Motole

**Krédo:** Neúspěch vás nesmí odradit, je to jen nový důvod k otevření další láhve šampaňského. *(Winston Churchill)*

1. Je tím získání podpory a prostředků na financování komplexní rekonstrukce a modernizace dětské části fakultní nemocnice. Rekonstrukce zahájena nultou etapou energocentra a všemi křídly lůžkové části, operačních sálů a budovy polikliniky byla realizována za provozu, bez využití rotačního pavilonu. Za manažerský úspěch považuji zachování vysoce specializovaných lékařských týmů ve všech odbornostech.
2. Jsme svázáni systémem tarifních platů. Ty v minulých letech povinně rostly, a to bez zdrojů na příjmové straně. To znamená minimální možnost individuálních ohodnocení, která jediná jsou pro zaměstnance motivační a předmětem jejich pocitu uspokojení.
3. Chtěl jsem to ve svém věku zkusit.



**prof. Ing. Vladimír MAŘÍK, DrSc., dr. h. c.**  
vědecký ředitel, Český institut informatiky, robotiky a kybernetiky ČVUT

**Krédo:** Spojení špičkového výzkumu v perspektivní oblasti kybernetiky, robotiky a umělé inteligence s potřebami českého průmyslu.

1. Vybudování vědeckého centra od základní myšlenky v roce 2009 po plně funkční soběstačnou, dynamicky se rozvíjející instituci mezinárodního významu s vlastní moderní budovou v roce 2019.
2. To, co funguje nejlépe, je podpora sebemotivace zaměstnanců a otevírání dveří na mezinárodní pracoviště ke světovým špičkám.
3. Chtěl jsem ukázat, že i ve velmi neobvyklých podmínkách vysokoškolského výzkumného prostředí s limitovanými zdroji a akademickou atmosférou je možné úspěšně uplatnit moderní manažerské řízení. Vytvářet a vést nové celky dosahující výsledků mezinárodní úrovně i přinášející uspokojení výzkumníkům, obvykle individualitám s unikátním způsobem inovativního přístupu a myšlení. Takový postup může ČR posunout ve výzkumné oblasti směrem k mezinárodní excelenci.



**Ing. Tomáš MIKOLOV, Ph. D.**  
vědec, průkopník v oblasti umělé inteligence, Facebook Inc.

**Krédo:** Objevit nový algoritmus může být stejně vzrušující jako cesta kolem světa. Naučte se vidět věci novým, nečekaným způsobem.

1. Vyzkoušel jsem si, jaké to je pracovat v největších internetových gigantech světa. Má práce, která spojuje jazyk a matematiku, podstatně vylepšila překladač Google Translate.
2. Všiml jsem si, že mnoho velkých korporací trvá při hodnocení na starých metodách, které místo tvořivosti a spolupráce podněcují spíše rivalitu. To se mi příčí. Tato praxe ústí v to, že nejlepší hodnocení nakonec nedostanou ti nejschopnější, ale ti, kteří si nejlépe porozumí se šéfem a jeho světonázorem. To je plýtvání lidským potenciálem.
3. Nominace mne překvapila i potěšila. Je to dobrá příležitost ukázat českou vědeckou komunitu manažerskému světu a navázat lepší vzájemnou spolupráci.



### **Ing. Tomáš MILICH**

jednatel a ředitel, OVUS-podnik živočišné výroby, spol. s r. o.

**Krédo: Štěstí existuje, stačí ho jen najít.**

1. Vytvoření sehraného týmu lidí od managementu až po dělníky, kteří mají svoji práci rádi, vidí v ní smysl a dokáží si porozumět.
2. Za podstatné považují vlídné slovo, budování vztahu členů managementu a pracovníků v obslužných profesích. Slušný pozdrav, úsměv, poděkování, úslušnos, to jsou prvky, které mají stále navrch. Je to i projev toho, že si vážíme dobré práce. Člověk, pokud pocítí, že o něj máte zájem, ať je to vrátný, mistr nebo váš kolega v manažerském týmu, pak za firmu dýchá.
3. Odvahu podnikat může násobit uvědomělý management a spolupracující tým. Nominaci do soutěže vidím jako poděkování kolektivu za to, že jsme dokázali najít místo na trhu a že máme prostor pro další nápady, jak superpotravinu, jako je vejce, dále zhodnotit.



### **Ing. Josef MRÁZ**

místopředseda představenstva a výkonný ředitel, AGROFERT, a.s.

**Krédo: Co tě nezabije, to tě posílí!**

1. Podařilo se mi dát do kupy dobrý tým mých přímých podřízených kolegů, a to ať už na centrále AGROFERT anebo v dceřiných společnostech, které přímo řídím. Co se týče jasně měřitelného úspěchu, tak to je výkonnost společností v mé gesci. Všechny jsou v kladných číslech, většina z nich každoročně roste.
2. Zakládáme si na tom, aby každý top manažer nejenom centrály AGROFERT, ale i jednotlivých společností, měl nejpozději v únoru definovaných svých 3-5 prioritních úkolů a cílů. Na konci každého roku je vyhodnocujeme a vedeme debatu o jejich splnění.
3. Nominoval mě člověk, kterého si vážím, a on to udělal z důvodu, že si asi vážím mé práce. Myslím, že za těch 28 let mé profesní kariéry za mnou něco je, tak jsem zvědav, jak obstojím v konkurenci dalších kolegů, určitě skvělých manažerů malých firem i velkých korporací.



### **Bc. Petr PAKSI, DBA**

jednatel a obchodní ředitel, JAP FUTURE s.r.o.

**Krédo: V podnikání nemůžete čekat, až bouřka přejde, je nutné naučit se tančit v dešti. (Steve Jobs)**

1. Za profesní úspěch považuji fakt, že se mi za dobu mého působení v J. A. P. podařilo následující společnosti JAP FUTURE podařilo desetkrát navýšit obrát a vybudovat v Česku z původních 15 prodejních míst síť 3 500 prodejců.
2. Sázím především na pozitivní osobní jednání a solidní kolegiální přístup. Samozřejmě klasické zaměstnanecké bonusy nás nemíjí, ale nevnímám je pro motivaci kolegů jako podstatné. Na první místo stavím vztah.
3. Jsem soutěživý typ a nominace mě rozhodně potěšila. Ale hlavně se velice rád setkávám s lidmi, kteří něco dokázali, rád se jimi inspiroji, diskutuji o nových zkušenostech a tato platforma mi k tomu přijde optimální.



### **Niclas PFÜLLER**

generální ředitel a jednatel, Brose CZ spol. s r.o.

**Krédo: Jednejte podnikavě. Rozhodujte. Zavádějte nové a inovativní myšlenky.**

**1.** Před několika lety jsme začali v ČR jako malý výrobní závod, nyní zaměstnáváme více než 3000 pracovníků a stali jsme se klíčovou součástí skupiny. V uplynulých 2,5 letech jsme zaměstnali více než 200 lidí, kteří pro Brose Group po celém světě zajišťují sdílené služby jako je IT, nákup, logistika, řízení i a vývoj produktů Brose.

**2.** Zapojení manažerů a zaměstnanců do vytváření budoucnosti organizace vnímám jako silnou motivaci. Obecně podporujeme podnikatelské chování u vedoucích manažerů. Zaměstnancům poskytujeme svobodu při rozhodování a prosazování realizačních nápadů.

**3.** Věřím, že MANAŽER ROKU je skvělou příležitostí pro ověření postupů, které se mi osvědčily, a možností porovnání s nejlepšími manažery v ČR.



### **Ilona PLŠKOVÁ**

generální ředitelka, Aircraft Industries, a.s.

**Krédo: Pracovní úspěch člověka nezakládají jen jeho schopnosti a talent, ale také neustálá píle a vytrvalost.**

**1.** Z Aircraft Industries je stabilní, prosperující společnost. Od jejího vzniku v roce 2005 se podařilo několikanásobně zvýšit prodeje i výrobu letounů, vzrostl počet zaměstnanců a také jsme se prosadili na nových trzích.

**2.** Pokud chcete, aby lidé v týmu podávali špičkové výkony, musíte jim dát prostor k seberealizaci. Neméně důležitou součástí je také sdílení firemních hodnot a vizí napříč celou organizací, tedy otevřená firemní kultura, která podporuje pocit sounáležitosti v týmu.

**3.** Nominaci beru jako příležitost získat ocenění pro celou společnost. Je za námi náročné období úspěšné certifikace a zdá se, že je potřeba tento úspěch prezentovat.



### **Jaroslava POLÁKOVÁ**

předsedkyně, KOVO KONICE, výrobní družstvo

**Krédo: Pracovitost, slušnost a pokora jsou předpokladem úspěchu.**

**1.** Za svůj největší manažerský úspěch považuji stabilizaci družstva. V posledních 15 letech, kdy zastávám funkci předsedkyně, vykazuje družstvo stabilně dobré hospodářské výsledky. Práce manažera se stala i mým koníčkem.

**2.** Osobním příkladem. Motivačním bonusem pro zaměstnance je také podíl na hospodářském výsledku družstva, jehož výše má vzrůstající trend.

**3.** Velice si vážím této nominace, je výzvou a povzbuzením v další práci. Proro jsem ji přijala. Taková šance se neodmítá.



### **Mgr. Jiří PROTIVA**

ředitel, Vojenský technický ústav, s.p.

**Krédó: Základem pro dobře odváděnou manažerskou práci je znalost problematiky, důvěryhodnost a nadčasová strategie.**

- 1.** Vyvedení státního podniku z hluboké hospodářské krize. Od mého nástupu do funkce ředitele je podnik v kladných číslech, zvyšuje svůj obrat a rozšiřuje kompetence nejen vůči státu, ale i komerčnímu sektoru.
- 2.** Pro zaměstnance vytváříme široký benefitový model. V rámci tohoto programu primárně akcentujeme možnost zapojit se do specifických vojenských projektů, v rámci kolektivní smlouvy přijímáme benefity nad rámec zákoníku práce a v neposlední řadě využíváme specifické možnosti podniku (branné tábory nebo vojenská jazyková příprava).
- 3.** Vnímám to jako příležitost prezentovat manažerský profil mladého člověka a srovnat se s jinými zkušenými manažery v prestižní soutěži.



### **Ing. Jan ŘEŽÁB**

jednatel, JRD s. r. o.

**Krédó: Zanechat po sobě pozitivní sociální stopu.**

- 1.** Rozvinout obor energeticky úsporné a environmentálně šetrné výstavby bez dotací. Za profesní úspěch považuji také nadšení kolegů a zaměstnanců pro práci a obor, který společně posouváme kupředu. Rozvoj celého koncernu i ve smyslu udržitelnosti.
- 2.** Základní motivací pro mě nejsou peníze, a ani tak o tom nepřemýšlím. Tím zásadním je pro mne i kolegy a zaměstnance radost z práce, celospolečenský přínos konání, respekt a uznání v odborné veřejnosti, skvělá firemní kultura a vnitřní prostředí, nebál bych se tvrdit komunita.
- 3.** Mám dojem, že právě nazrála doba k tomu, abych si troufl ukázat a sdělit veřejnosti, že můj původně někým vnímaný naivní, nadšenecký pohled na podnikání v odvětví, jemuž se věnuji, je smysluplný a životaschopný.



### **Ing. Jiří SEIDLER, Ph.D.**

předseda představenstva a ředitel, Tepelné hospodářství Hradec Králové, a.s.

**Krédó: Manažeři firem jsou odpovědní za to, aby vytvářeli prostor pro osobnostní růst svých zaměstnanců.**

- 1.** Je to restrukturalizace, přeměna městské společnosti Tepelné hospodářství Hradec Králové, a.s. na moderně fungující organizaci, která poskytuje občanům města špičkovou veřejnou službu jako je dodávka tepla a teplé vody na evropské úrovni. Se svým týmem jsem vytvořil předpoklad pro dlouhodobý růst hodnoty městské společnosti na tržních principech.
- 2.** Vlastním příkladem a budováním firemní kultury. Nejtěžším úkolem bylo přimět zaměstnance k tomu, aby pochopili, že vlastně i oni jsou našimi zákazníky. To se podařilo. Ekonomika a spokojenost klienta je kritérium pro výplatu ročního bonusu.
- 3.** Prezentovat, jak lze řídit společnost ku prospěchu města.



### **Mgr. Vítězslav SCHREK**

ředitel, Domov pro seniory Velké Meziříčí, příspěvková organizace

**Krédo: Poctivá a dobrá práce je vždycky za člověkem vidět.**

- 1.** Zavedení principů a metod strategického plánování a řízení do organizace a zapojení dalších 4 partnerských organizací do tohoto procesu formou pilotního ověřování v rámci inovativního projektu. Opakovaně úspěšné zvládnutí akreditačního procesu a standardizace v oblasti kvality a bezpečí poskytovaných služeb. Zavedení nových forem péče.
- 2.** Členům svého manažerského týmu se snažím dávat maximální prostor pro jejich rozvoj i realizaci. Úspěchy organizace vnímám a veřejně prezentuji jako výsledky celého kolektivu. Individuální úspěchy kolegů pojmenovávám a oceňuji.
- 3.** Jsem hrdý na to, že mohu reprezentovat v soutěži organizaci, jejímž zřizovatelem je Kraj Vysočina. A jsem vlastně soutěživý typ...



### **Ing. Daniel SLIŽ**

ROC Center Manager, Linde Gas a.s.

**Krédo: Pouze optimalizované SMART procesy mohou naplno využít potenciál smart technologií.**

- 1.** Ve východním koutě České republiky jsme dokázali vytvořit motivovaný tým odborníků, který úspěšně zavedl novou strategii řízení procesu výroby technických plynů ve společnosti Linde Gas v regionu Middle East & Eastern Europe.
- 2.** Poskytujeme možnost sbírání globálních zkušeností, cestování a poznávání jiných kultur, denní komunikaci v anglickém jazyce, mezinárodní školení. Klademe důraz na kreativitu a částečnou volnost při definování vlastních úkolů a cílů, snažíme se nastavit jednotlivé pozice tak, abychom využili potenciálu všech zaměstnanců.
- 3.** Věřím ve správnost směru, kterým se v oblasti automatizace, datových analýz a pokročilých nástrojů pro řízení výroby ubíráme. A proto bych rád přispěl k jeho popularizaci.



### **Mgr. et Mgr. Jan SOBĚSLAVSKÝ**

ředitel, Diakonie Českobratrské církve evangelické

**Krédo: Všechny naše aktivity se snažíme dělat v souladu s našimi hodnotami, kterými jsou milosrdenství, fortelnost, společenství a naděje.**

- 1.** Navrzení a prosazení jednotného systému řízení Diakonie jakožto organizace, která vychází ze svých hodnot. Pomáháme dětem se zdravotním postižením, pracujeme ve vyloučených lokalitách, staráme se o osoby se zdravotním postižením, pečujeme o seniory, provozujeme hospicovou péči, působíme při humanitárních katastrofách.
- 2.** Neziskovky mají při motivování svých zaměstnanců „přirozenou“ výhodu v tom, že svým zaměstnancům mohou nabídnout smysluplnou činnost. Hlavním důvodem, proč k nám často lidé přichází pracovat, je jejich touha pomáhat.
- 3.** Svoji účast chápou jako ocenění práce celé Diakonie ČCE za těch 30 let uplynulých od znovuoobnovení.



### **Zdeněk SOBOTA**

předseda představenstva, OBZOR, výrobní družstvo, Plzeň

**Krédo: Žijme přítomností a nebojme se obstat.**

- 1.** Družstvo se uplatňuje v prostředí dodavatelů v automobilovém průmyslu, je schopno konkurovat přesto, že je zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením.
- 2.** Máme zavedený motivační systém jak pro řídicí pracovníky, tak pro řadové pracovníky a výrobní dělníky. I když motivovat zaměstnance s exekucí, to je třetina pracovníků, je velmi těžké.
- 3.** Soutěž vnímám jako jednu z nej soutěží podobného zaměření v ČR, nominace je ale oceněním dobré práce celého podniku.



### **Bc. Vladimír STANĚK, MSc.**

jednatel a generální ředitel, ARAMARK, s.r.o.

**Krédo: Slibujeme splnitelné.**

- 1.** Nastartování úspěšného růstu společnosti do velikosti premianta ve svém oboru podnikání. Získání zakázky na stravování ve společnosti ŠKODA AUTO a návazný rozvoj služeb, které nemají svým rozsahem a komplexností v ČR obdobu.
- 2.** Především transparentností a jasnými očekáváními. Stanovujeme realistické a dosažitelné cíle a centrála společnosti se chová jako servisní organizace, podporující zaměstnance v první linii před zákazníkem. Odměňujeme výkon a motivujeme ty, kteří se chtějí rozvíjet. Cítíme vysoký standard podnikání a obchodního chování.
- 3.** Vážím si externí nominace jako ocenění své dlouholeté práce a snad i mých snah kultivovat obor našeho podnikání. Považuji to za ocenění práce celého vynikajícího týmu kolegů.



### **PhDr. Pavel TOMAN**

ředitel, Střední škola stavební Jihlava

**Krédo: Obklopte se nejlepšími lidmi, které najdete, delegujte zodpovědnosti a nepřekávejte. (Ronald Reagan)**

- 1.** Vytvoření polyfunkční střední školy, která poskytuje výchovu a vzdělávání na různých úrovních mladým lidem ve věku 15 až 19 let. Pro každého žáka je nezbytné najít rozsah, který zvládá, a obor, který ho baví. To se podařilo.
- 2.** Postupně se mají zvýšit finanční prostředky na nenárokové složky platu, což dává řediteli školy možnost motivovat a finančně ocenit učitele, kteří jsou aktivnější a dělají něco nad rámec svých povinností.
- 3.** Nominaci jsem přijal proto, abych dokázal, že oblast školského managementu má svoje specifika. Ředitel školy je vnímán jako pedagogický pracovník, pokud však má jím řízená škola dobře fungovat, musí být na výši i jako manažer organizace.



### **Ing. Pavel TVRZŇÍK**

předseda představenstva, Granát, družstvo umělecké výroby, Turnov

**Krédó: Chovej se ke všem lidem tak, jak si přeješ, aby se oni chovali k tobě.**

**1.** Snížili jsme dlouhodobé pohledávky, zásoby materiálu i výrobků, stabilizovali personální obsazení a rozšířili členskou základnu družstva. Tuzemských zákazníků v maloobchodním prodeji přibýlo a rozrostlo se portfolio velkoobchodních klientů.

**2.** Každý nový zaměstnanec se může stát i členem družstva s nárokem na vypořádací podíl podle stanov. Ten stoupá s délkou členství. Člen se stává i spolujednatelům družstva s hlasovacím právem a může být volen do orgánů družstva a tím se podílet na řízení.

**3.** Nominaci od Svazu českých a moravských výrobních družstev jsem přijal ze dvou důvodů. Družstevní myšlenka společného podnikání mi je velice blízká. Zároveň se mohu pokusit udělat něco pro zviditelnění družstva.



### **Tanja VAINIO**

jednatelka a generální ředitelka, ABB s.r.o.

**Krédó: Kde je vůle, tam je i cesta.**

**1.** Těší mě, když vidím, jak je naše obchodní strategie v ČR i SR díky ambiciózním cílům úspěšná. V posledních 3 letech jsme dosáhli velmi dobrých finančních výsledků ve všech klíčových ukazatelích: podařilo se nám dosáhnout osmiprocentního růstu objednávek na domácím trhu a na Slovensku jsme v roce 2018 zaznamenali historicky nejlepší finanční výsledky.

**2.** Motivace zaměstnanců není založená jen na peněžních benefitech. Velkou roli hraje prostředí ve společnosti, tým a odpovědné iniciativy. ABB nabízí široké spektrum kariérních příležitostí, např. práci v zahraničí, částečné úvazky, pružnou pracovní dobu.

**3.** Mám ráda výzvy. A také věřím, že moje účast v této soutěži přinese nové příležitosti jak mně osobně, tak naší společnosti.



### **Ing. Michal VAJDÁK**

jednatel, Sobriety s.r.o.

**Krédó: Kreativitou a znalostmi k úspěchu.**

**1.** Na jaře roku 2017 jsem se dozvěděl, že firma Rocket Lab úspěšně otestovala svou novou raketu Electron, vyznačující se zcela inovativním pojetím motorů, které jsou poháněny elektrickými čerpadly, jež nahrazují komplexní systém s turbočerpadly systémem mnohem jednodušším. Má dlouhodobá snaha o adaptaci technologie vysokootáčkových strojů do nových malosériových produktů vyústila v roce 2017 tím, že jsme se s Evropskou kosmickou agenturou dohodli na zahájení projektu vývoje prvního evropského elektročerpadla (druhého na světě) pro malé raketové motory. Jako malá česká firma jsme klíčovými hráči při elektrické revoluci v oblasti raketových motorů.

**2.** Tým motivuji zajímavou prací, nepsanými pravidly a také vizí.

**3.** V první řadě je to zviditelnění našich vizí a toho, proč dělám to, co dělám.



### **MVDr. Josef VINDUŠKA**

předseda představenstva, Zemědělsko-obchodní družstvo Žichlínek

**Krédó: Více a lépe.**

- 1.** I přes nepříznivé podmínky pro živočišnou výrobu v České republice považuji za největší úspěch to, že se pod mým vedením daří udržet v podniku chov prasat a chov skotu, a to na špičkové úrovni.
- 2.** Největší motivací pro naše zaměstnance je ta finanční. Jelikož je hlavní známkou zemědělství sezónnost, snažíme se mimo sezónu zaměstnance odměnit formou kulturně-relaxačních zážitků ve formě družstevních slavností, družstevního plesu, zájezdy a exkurzemi.

**3.** Dostat do podvědomí náš podnik a zemědělství i v jiných odvětvích a krajích. Případný úspěch v soutěži by byl odměnou pro práci vedení našeho družstva včetně mě osoby.



### **Ing. Vladimír ZADINA**

ředitel úseku Smart Prague, výzkum a inovace, Operátor ICT, a.s.

**Krédó: Inovujte, jinak jste odsouzeni k zániku.**

- 1.** Je to přeměna politiky hlavního města Prahy v oblasti Smart City z vysmívané agendy na nejlépe oceňovanou aplikaci konceptu Smart City v ČR, a to v pouhých dvou letech.
- 2.** Snažím se udržovat jasnou vizi cíle, k němuž směřujeme, podporovat představu finálního stavu a jeho dopadu na celoměstský systém. Pokud projektový manažer může po práci u piva říct, že nástroj, který jeho kamarád u stolu využil pro svůj pohyb po městě a lepší život v něm, je výsledek jeho práce, potom je taková odměna mnohdy daleko větší než finanční bonus.

**3.** Mám pocit, že se mi podařilo rozhýbat největší české město k systémovému přístupu k tématu Smart City, který je udržitelný, transparentní a podporující inovaci. To bych chtěl prezentovat.

# O ČESKÉ MANAŽERSKÉ ASOCIACI

Jsme dobrovolným nezávislým sdružením stovek řídicích pracovníků – manažerů. Naším posláním je rozvíjet odborné schopnosti manažerů. Sledujeme vývoj v managementu 21. století, jehož trendy zprostředkováváme našim členům. Naši snahou je přispívat ke zvyšování podnikatelské výkonnosti, konkurenceschopnosti, etiky řízení, kultury vztahů a odpovědného postoje manažerů vůči zákazníkům i společnosti.

Od podzimu 2019 nabídneme našim členům bezplatné kurzy manažerského vzdělávání i možnost školení pro zaměstnance firemních členů ČMA.



ČESKÁ MANAŽERSKÁ ASOCIACE  
CZECH MANAGEMENT ASSOCIATION

## Co ČMA nabízí svým členům

- ▶ Byznysové a osobní kontakty mezi manažery
- ▶ Výměnu zkušeností
- ▶ Možnost účasti na odborných, společenských a sportovních akcích
- ▶ Možnost zapojit se do projektů ČMA, vč. projektu mezigenerační spolupráce manažerů XY-Transfer
- ▶ Nominaci do soutěže MANAŽER ROKU
- ▶ Účast na regionálních setkáních s vítězi soutěže MANAŽER ROKU a hejtmany
- ▶ Mediální zviditelnění ve spojitosti se soutěží MANAŽER ROKU
- ▶ Propagaci členů na webu, v newsletteru, na sociálních sítích ČMA
- ▶ Informace z managementu a oblasti udržitelného rozvoje od partnerské organizace Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj

## Členové se mohou scházet v regionálních či odborně zaměřených klubech

### Regionální kluby

- ▶ ČMA Pražský manažerský klub
- ▶ ČMA Regionální klub Severovýchodní Čechy
- ▶ ČMA Regionální klub Severozápadní Čechy
- ▶ ČMA Regionální klub Střední Čechy
- ▶ ČMA Regionální klub Morava

### Odborné kluby

- ▶ Klub manažerek ČMA
- ▶ Klub mladých manažerů ČMA
- ▶ Manažerský S-klub ČMA
- ▶ Klub vzdělávání manažerů ČMA
- ▶ Klub veřejné správy ČMA
- ▶ Klub předškolního vzdělávání
- ▶ Prognostický klub ČMA
- ▶ Klub Manažerů roku
- ▶ Klub Řeka zdraví
- ▶ Mezinárodní manažerský klub ČMA

# CO DĚLÁME

## Ocenili jsme Manažery čtvrtstoletí

Španělský sál Pražského hradu byl 19. dubna 2018 svědkem slavnostního vrcholu 25 let trvání soutěže MANAŽER ROKU. Její nejúspěšnější účastníci při něm ve slavnostní atmosféře převzali titul Manažer/ka čtvrtstoletí.



## Pořádáme ročně desítky klubových setkání

ČMA ve svých 15 klubech nabízí členům a dalším zájemcům široké spektrum klubových setkání, od odborných diskusí až po společenský networking.



## Křtili jsme naši knihu o slavných manažerských osobnostech

ČMA byla v roce 2018 iniciátorem a generálním partnerem knihy, která pojednává o nejlepších manažerech minulosti i současnosti. Publikaci s názvem 100 let od začátku svobodného podnikání v Československu s podtitulem Manažeri se lvíčkem jsme pokřtili za účasti Manažerů čtvrtstoletí.



## Uspořádali jsme kulatý stůl na MSV Brno, Fórum Studie WEF, konferenci Kam kráčí Management?

Součástí oficiálního programu 60. MSV v Brně byl diskuzní kulatý stůl ČMA a jejího Klubu Manažerů roku. Asociace jako již tradičně pořádala konferenci Kam kráčí Management? a podílela se na přípravě odborného setkání ke zveřejnění Zprávy o mezinárodní konkurenceschopnosti 2018–2019 Světového ekonomického Fóra.



## Rozběhli jsme další kolo projektu XY-Transfer

V roce 2018 pokračoval mentoringový projekt XY-Transfer výměny zkušeností a poznatků mezi seniorními manažerskými mentory a mladými mentees.



## Informace o členství

V případě zájmu o členství v ČMA se můžete obrátit na sekretariát na adrese Česká manažerská asociace, Václavské náměstí 21, 113 60 Praha 1  
e-mail: [cma@cma.cz](mailto:cma@cma.cz), tel: 224 109 301

## Zorganizovali jsme konferenci v Černínském paláci

Zahraniční manažery v ČR oslovila v roce 2019 konference a panelová diskuse v Černínském paláci v Praze s názvem The Czech Republic as part of the global economy: Challenges ahead. Uspořádala ji ČMA společně s MZV ČR a obchodními komorami.



## Založili jsme Mezinárodní manažerský klub ČMA a Klub Řeka zdraví

Zahraničním manažerům nabízí platformu setkávání Mezinárodní manažerský klub ČMA, ti se mohou v kategorii Zahraniční manažer zapojit do soutěže MANAŽER ROKU. Navíc, ČMA se v roce 2019 stává plnoprávným členem sdružení CEC European Managers. Nový Klub Řeka zdraví umožňuje manažerům, aby lépe zvládali stres a ztrátu energie.



Pořadatel:



ČESKÁ MANAŽERSKÁ ASOCIACE  
CZECH MANAGEMENT ASSOCIATION

Hlavní partneři:

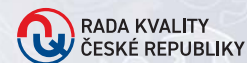


DISTRIBUCE



OpavaNet®

Významní marketingoví partneři:



Další partneři:



Z #zatisicatering C



Generální mediální partner:

e.conomia

Spolupracující média:



Mediální partneři:





