

# **ESEJ**

**„Management budoucnosti aneb jak bude vypadat  
management za 10 let?“**

**AMBIS vysoká škola, a.s.**

**Autorka: Anastasija Farská, učo 62001  
Praha, 2023**

## Úvod

Management se možná vrátí na úplný začátek. Lidé si mohou už nyní klást otázky, zda svět nezleniví od přemýšlení, protože jej pravděpodobně převezmou umělí inteligenti. Dnešní člen týmu v organizaci začíná dávat přednost nehmotným motivacím, protože se vytrácí obyčejná lidskost. Technologie je bezesporu velmi důležitá a nedílná součást dnešního světa, ale kam se opět poděl člověk?

## Tak šel čas s managementem

Podoba managementu sahá do prehistorické doby a pocit řízení se objevuje už při prvních skupinových sezeních. Management neboli řízení s přívlastkem „vědecké“ je nedílnou součástí každé organizace. Prvními úředníky byli kněží. Ve staré Číně jediným způsobem, jak odmítnout císařský rozkaz, bylo spáchat sebevraždu (HÁBA, 2012, str.8). V dnešní době je forma řízení samozřejmě na jiné úrovni, ale lze vskutku vynechat i onu sebevraždu? Zaměstnanci častokrát chodí do práce se strachem, anebo naopak odcházejí domů s depresiemi. Lze konstatovat, že se budoucí systém managementu uchýlí k jiným závěrům.

Management se neustále rozvíjí. Nelze proto říci, že má jen jednu definici. Různé doby přinášejí různé teorie, jak správně vést a řídit. V klasické teorii managementu brali člověka jako stroj a zaměstnanec prakticky mohl jen pracovat a nemyslet u toho. Představitel Taylor dbal na to, aby každé odvětví mělo svého vedoucího, Ford zavedl hromadnou výrobu, kdež Fayol naopak hlásal, že se podnik neřídí, ale spravuje. Také oproti Taylorovi uznával, že zaměstnanec by měl mít pouze jediného vedoucího. Baťovská filozofie silně upozorňovala na skutečnost, jak důležité je najít si čas pro tvoření vztahů s lidmi a neupínat se jen na práci a věci hmotné. (KONČITÍKOVÁ, 2022, str. 254). V neoklasické teorii se konečně objevuje behaviorismus a začíná se zaměřovat více na mezilidské vztahy v pracovním prostředí. Manažeři častokrát zapomínají, že by organizace nemusela být postavena na přísné hierarchii s přívlastkem byrokracie. Budou i nadále důležité mezilidské vztahy na pracovištích? Třeba se management vrátí do kolejí teorie strojů, tentokrát ale těch opravdových.

## Nová doba, jsme každý nahraditelný?

Přibývá nových technologií, směrů, přístupů, požadavků i motivací. Každý manažer by měl nejdříve zkusit brát svůj tým jako opravdovou součást podniku. Dát jim svým způsobem svobodu v jejich rozhodování a přispívání organizaci. Samozřejmě by měla být vyvážená velkou odpovědností. Tím by se mohly povolit otěže byrokracie, které zatěžují rozvoj inovací. Každý člověk je unikát a má své talenty, schopnosti, přednosti. Pokud svému manažerovi věří a on jemu, pak by to mohla být harmonická souhra, která přinese větší zisky a zocelenější konkurenceschopnost. Dle názoru autorky eseje není dobré říct svému podřízenému větu: „*Každý jsme nahraditelný.*“ To přeci není nikdo. Tato věta dokáže demotivovat, a především zničit hrdost, se kterou zaměstnanec

pro organizaci pracuje. Veškerá snaha o dobré výkony pak klesne. A co teprve důvěra v to, co dělá a pro koho to dělá? V budoucnu se možná budou takové typy vět eliminovat, nebo se naopak zdůrazní. Teorie se nadále sklání k robotizaci.

### **Blízká (nebo stále vzdálená?) budoucnost**

Organizace, které dokážou rychle reagovat a přizpůsobit se novým podmínkám, mají větší šanci na úspěch a udržení konkurenční výhody. Dle autorky bude silná organizace v budoucnu dbát na:

1. Udržení kvalitních pracovních sil – začne jich být totiž nedostatek. Manažer si musí uvědomit, že pýcha a silná nadřazenost bude muset jít stranou. Financemi už inovativního, talentovaného a loajálního zaměstnance neudrží. Lidé si už nyní začínají uvědomovat, že peníze nejsou všechno. Prahnu po mezilidských vztazích, které jim odebírají zastaralé byrokratické systémy. Možná k tomu za těch deset let management přihlédně více, jak dát najevo a docílit opravdového uznání.
2. Flexibilita – umožňuje být otevřený k změnám a snadněji čelit výzvě. Může být realizována různými způsoby, například flexibilní pracovní dobou, prací na dálku nebo přizpůsobením pracovního prostředí zaměstnancům s různými potřebami a omezeními. Strhaná matka samoživitelka už možná nebude tak odcizená od svých dětí. Vždyť děti jsou budoucnost lidstva. Na nich to vlastně celé stojí, zvláště kam jako dospělí poputují. Je to koloběh a v dnešní době se roztáčí neskutečnou rychlostí. Nebýt přikován k práci, ale přitom ji milovat, to zní jako sen. Třeba se v budoucnu mnohým splní.
3. Pracovní prostředí – organizace budou vytvářet prostředí, ve kterém zaměstnanci budou mít možnost přinášet nové nápady, řešení a rozvíjet své inovativní myšlení.

### **Éra Hybrid**

Podle výsledků průzkumu Employer Brand Research od společnosti Randstad.cz je v České republice nejatraktivnějším zaměstnavatelem pro rok 2022 Microsoft. (zdroj: [www.randstad.cz](http://www.randstad.cz)). Proč? Protože myslí nadčasově. Podle Microsoftu je budoucnost managementu, a práce jako takové, v hybridním způsobu. Podniky musejí poskytnout správné nástroje a prostředky. Společnost Microsoft pověřila společnost Forrester Consulting vyhodnocením požadavků na počítačové zařízení pro hybridní pracovní prostředí. Přední firmy očekávají, že více než padesát procent jejich zaměstnanců bude v pracovní činnosti pokračovat vzdáleně nebo v hybridním pracovním prostředí. Sedmdesát tři procent zaměstnanců chce flexibilitu. Flexibilní možnosti práce na dálku se u zaměstnanců těší velké oblibě. Doufají, že tyto možnosti zůstanou i nadále dostupné. Zaměstnanci vyžadují vylepšené počítače. Microsoft doporučuje efektivnější využívání IT prostředků (zdroj: [www.microsoft.com](http://www.microsoft.com)).

Náš svět se mění z minuty na minutu. Stává se méně předvídatelný, a co platilo včera, nemusí platit i dnes. Týká se to i požadavků na manažery. Firmy by měly přizpůsobit své vzdělávací, rozvojové, motivační a talentové programy. Je nepochybné, že řada dnešních pozic nebude v blízké budoucnosti existovat a nové pozice budou vyžadovat odlišné kompetence a jiný profil manažerů a zaměstnanců než v minulosti. Některé firmy se na to připravují a mají snahu zreformovat svůj systém firemního vzdělávání právě směrem k novým kompetencím. Jiné zatím vyčkávají, co přinese doba. Pak také ale mohou zjistit, že už je pozdě. Podobně na tom jsou samotní manažeři nebo lidé, kteří mají manažerské aspirace do budoucna. Vítězi budou ti, kteří nezaspí. Nezbytné kompetence vycházejí z charakteristiky současného byznysového světa definovaného zkratkou VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) – tedy adjektivy jako nestabilní, nejistý, nepředvídatelný, komplexní či nejasný. Dnešní manažer i manažer blízké budoucnosti musí fungovat v ekonomickém prostředí, které je ovlivňováno překvapivými a donedávna jen těžko představitelnými událostmi (zdroj: www.lobby.cz).

Je vsutku velkou otázkou, jak tomu bude za deset let. Většina firem se bojí inovací, stále můžeme v některých z nich najít zastaralé postupy a kompetence. Bojí se nasadit problémové zaměstnance na vyšší pozice, ale tolikrát se prokázalo, že právě tací to dotáhli daleko a povznesli firmu.

*„Podobným typem vizionáře budoucnosti, byť třeba s problematickou povahou, byl i Steve Jobs, který předběhl svou dobu. Ne každý manažer musí být nutně Steve Jobs a ne každá firma by pro něj našla uplatnění, ale rozhodně se firmám i manažerům vyplatí přemýšlet tímto směrem, myslet na budoucí vývoj v jejich oboru a s tím spojenou nutnou změnu kompetencí. A vyplatí se jim přizpůsobit tomu strategii firemního či osobního vzdělávání. Pak se nemusejí budoucnosti bát.“ (MEGELOVÁ, lobby.cz, [cit. 26.02.2023]).*

Nedílnou součástí managementu byla, je a snad i bude motivace. Pokud jde o zvyšování motivace, velký počet výzkumů dokládá, že dělá-li někdo něco pro druhé, motivuje je to účinněji než tradiční pobídky, jako jsou peníze nebo reputace. Příkladem může být situace, kdy univerzitní studenti pracovali jako telefonisté žádající absolventy o sponzorské příspěvky a zlepšili své výkony po setkání s čerstvým absolventem, který jim řekl, jak je vděčný za jejich práci. Nebyl to ledajaký absolvent, protože univerzitu mohl navštěvovat právě díky stipendiu ze sponzorských darů, které vyjednali telefonisté (STULBERG a MAGNESS, 2019, str.186).

## **Na závěr**

Před dvaceti lety si nikdo neuměl představit mobilní telefony, které umí prakticky nahradit počítač. Dnes se lze díky technologiím setkat s online videohovory, management možná bude opouštět od živých bytostí, jako jsou fyzické pracovní pozice asistentky a nahradí je roboty. Ostatně to už částečně využívají například banky, kdy lidem pomáhá

v řešení otázek umělé inteligence, a ne operátor se sluchátkem v uchu a mikrofonem. Nejspíš nebude nic zvláštního, pokud se zapojí právě roboti s umělou inteligencí. Slavný režisér a futurista James Cameron však před roboty, které nazval „Terminátory“, varoval už v roce 1984. V pevné víře v obyčejné lidi řekl Cameron na premiéře svého unikátního filmu Terminátor publiku tato slova: „*Můžeš to být ty, kdo nás musí zachránit před stroji*“<sup>1</sup> (KEEGAN, 2009). Management budoucnosti bude vyhledávat odpovědi v technologiích. Zaměří se na nejlepší čipy a procesory, bude se klást důraz na vztahy nejen mezi lidmi, ale také pravděpodobně mezi lidmi a androidy.

---

<sup>1</sup> Vlastní překlad. Originál: „It could be you who has to save us from the machines“.

## Použitá literatura:

HÁBA, Martin, Historický vývoj managementu a jeho význam pro současnost [online]. Praha: Vysoká škola regionálního rozvoje, Fakulta 900, Vedoucí práce Ing. Milan Kný, CSc., 2012, str. 8 [cit. 23.2.2023]. Dostupné z: [https://is.ambis.cz/th/d9i4z/Historicky\\_vyvoj\\_managementu\\_a\\_jeho\\_vyznam\\_pro\\_soucasnost.pdf](https://is.ambis.cz/th/d9i4z/Historicky_vyvoj_managementu_a_jeho_vyznam_pro_soucasnost.pdf).

KONČITÍKOVÁ, Gabriela. *Inspirace Baťa: jak být silnější a šťastnější podle životních zásad Tomáše Bati.*, Inspirace Baťa, 2022. ISBN 978-80-908183

STULBERG Brad a MAGNESS Steve, *Na vrcholu*, přeložila Ivana Sýkorová, Grada, 2019, ISBN: 978-80-271-2230-1

KEEGAN Rebecca, *The Futurist: The Life and Films of James Cameron*, Crown Publishers, 2009, ISBN: 0307460312, 9780307460318

### **Online zdroje:**

[www.randsatd.cz](http://www.randsatd.cz), Randstad Award 2022, [online], [cit. 24.02.2023], dostupné z: <https://www.randstad.cz/employer-brand-research/randstad-award-2022/>

[www.lobby.cz](http://www.lobby.cz), Co musí umět manažer budoucnosti, [online], [cit. 26.02.2023], dostupné z: <http://www.lobby.cz/home/co-musi-umet-manazer-budoucnosti/>

MEGELOVÁ Jana, [www.lobby.cz](http://www.lobby.cz), Co musí umět manažer budoucnosti, [online], [cit. 26.02.2023], dostupné z: <http://www.lobby.cz/home/co-musi-umet-manazer-budoucnosti/>

[www.microsoft.com](http://www.microsoft.com), Surface pro firmy, [online], [cit. 24.02.2023], dostupné z: <https://www.microsoft.com/cs-cz/surface/business/hybrid-work-technology>