

[HN.IHNED.CZ](http://HN.IHNED.CZ) 28. 12. 2007

JAN BUBENÍK, ZAKLADATEL FIRMY BUBENIK PARTNERS



## Jan Bubeník: V Česku chybí starší manažeři

Nízká nezaměstnanost trápí i střední a vysoký management. Podle Jana Bubeníka - zakladatele stejnojmenné headhunterské firmy Bubenik Partners - nedostatek "mozků" výrazně brzdí rozvoj většiny podniků.

"Firmám to rozhodně škodí, protože hledání stojí více času a peněz - a čas jsou peníze. Také vysoká poptávka zvyšuje cenu, takže to zase stojí více a více peněžních prostředků přilákat vhodného manažera, který si v současné situaci na trhu může vybírat z řady zajímavých příležitostí," říká Bubeník.

### **HN: Česko bojuje s nedostatkem lidí. Jaká je situace v managementu?**

Stejně špatná, ne-li horší. Pozic je stále více, protože investorů a firem v Česku stále přibývá a zkušených a úspěšných manažerů je v podstatě stejná množina. Problém je, že o české manažery je zájem a velice dobře je naše firma "vyváží" na velké a důležité trhy, jako je Rusko, Ukrajina, Balkán a nově do Indie a Číny. Obecněji řečeno, poptávka se zvyšuje a nabídka je v podstatě stejná anebo spíš roste pomalejším tempem.

### **HN: Myslíte si, že v managementu je bitva o lidi větší než kdekoliv jinde?**

Samozřejmě. Tam se rozhoduje o úspěchu a neúspěchu firmy. Jen o trošku horší rozmýšlení pak rozhoduje o tom, kdo bude po součtu vítěz a kdo poražený v závodě o nejvyšší zisk a akcionářskou hodnotu. Proto se hovoří o takzvané "bitvě o manažerský talent".

### **HN: A co s tím mohou dělat headhunteři?**

S výběrem manažera a schopnost se poprat s nedostatkem lidí se pozná opravdová přidaná hodnota kvalitního headhuntera. Vyžaduje to znalost daného sektoru, definici klíčových dovedností, osobnostních rysů, ale také důvěru a odvahu u klienta. Odvahu dát šanci člověku, který do té doby nepracoval v té dané funkci a třeba ani v daném sektoru, ale má klíčové dovednosti a dokázal, že se rychle učí a adaptuje.

### **HN: Zvyšuje se v Česku díky nedostatku lidí počet headhunterských společností?**

Stejně jako v době internetové bubliny přibývá nových firem v tomto oboru, který nemá vlastně žádné formální bariéry vstupu a připadá mnohým snadný. Když se ale podíváte, jaké headhuntery si společnosti najímají na klíčové projekty, tak budou - mimo nás - jen další dvě až tři firmy.

### **HN: Jaké jsou trendy v přestupech v Česku? Liší se výrazně například od Ameriky či Velké Británie?**

Jistě. Odlišnosti jsou dány především naší postkomunistickou situací. Myslím hlavně to, že trh tady funguje sedmnáct let. Rozdíly oproti jiným zemím jsou dány i rychlostí růstu a omezenou velikostí trhu, a tím i limitovanými příležitostmi.

### **HN: Můžete uvést, co je pro Česko ve výměně šéfů významných firem specifické?**

Většinou, ne vždy, se nahrazuje zahraniční manažer českým, a to ve věku mezi 35 - 45 lety. To je na západě stále ještě spíše výjimka. U nás je to pravidlo. Prostě nejsou vhodnější, kulturně ani technicky relevantní manažeři ze starších generací. Česká specifika se také odráží při obsazování některých postů státem či městy vlastněných firem. Až na naprosté výjimky zde nejsou alespoň podle mě objektivní, srozumitelná kritéria výběru.

[HN.IHNED.CZ](http://HN.IHNED.CZ) 28. 12. 2007

## **Sehnat nového šéfa je stále obtížnější**

Rok 2007 přinesl řadu zajímavých přestupů

Firmy letos "trpěly" největším nedostatkem lidí za posledních deset let. A týkalo se to i vrcholných manažerských postů. Přesto o přestupy ve významných firmách nouze nebyla. Podle headhunterů a personalistů, které HN oslovily, patří mezi ty nejzajímavější příchod Kláry Starkové z poradenské firmy McKinsey do finanční skupiny PPF. Ta si ji vybrala do vedení vznikajícího pojišťovacího holdingu Generali PPF.

Přestože byl i končící rok 2007 na manažerské přestupy poměrně bohatý, shodují se headhunteri na tom, že sehnat pro klienta kvalitního šéfa je stále obtížnější.

Konkurence na trhu je stále větší, ale počet vhodných manažerů je podle Jana Bubeníka z firmy Bubenik Partners více méně konstantní. Pro jeho firmu to má ale i pozitivní efekt. "Díky tomu, že zde chybějí zkušení lidé i do toho nejvyššího managementu, se nám příjmy za jeden přestup až zdvojnásobily," tvrdí Bubeník.

### **Změny i u největších**

Letošek byl rokem personálních změn i v těch největších tuzemských firmách. Ve Škodě Auto, největší české firmě podle objemu tržeb i exportu, skončil na pozici šéfa představenstva Detleff Wittig, kterého na konci září nahradil Reinhard Jung. Ten přišel z mateřského Volkswagenu a ve Škodě seděl v dozorčí radě. Z čela České spořitelny, jedničky bankovního trhu podle počtu klientů, odešel Jack Stack, kterého mateřská Erste nahradila Gernotem Mittendorferem, šéfem "její" Salzburger Sparkasse a bývalým členem představenstva spořitelny.

Přesto headhunteri hodnotí jako zajímavější příchod Samkové do PPF. "Je to člověk, který na sobě pracuje, má ctižádost a vůli. Navíc nabídka od PPF patří zřejmě k těm, které se neodmítají, zejména díky možnostem nových obzorů," říká Alena Chlumská z Billanc Partners.

O změnách ve Škodovce přitom tvrdí: "Je to v rámci stejné firmy, Jung vlastně nikam neodchází." Podobný názor má i Jan Bubeník. "Je to takové nezajímavé. Jedná se o povýšení a ne o přestup," říká.

### **Od žvýkaček k realitám**

Zajímavější se jim zdá "případ" Davida Krajného. Ten opustil společnost Wrigley (české pobočce šéfoval téměř 17 let) a rozhodl se - jako majitel franšízových práv nadnárodní firmy RE/MAX - věnovat realitnímu byznysu.

"Také by se měl jednoznačně zmínit i Petr Žaluda, na kterém je zajímavé právě to, že generálního ředitele Českých drah přichází dělat ze stejné pozice pojišťovny Axa," říká Zdeněk Kaufmann z firmy Kaufmann & Partner. Žaluda se vedení státního přepravce ujme v únoru příštího roku.