

Jak letos vznikl žebříček 25 nejvýznamnějších žen

Anketu 25 žen českého byznysu vyhlašují Hospodářské noviny letos již šestým rokem. Každoročně také v souvislosti s tím sestavují žebříček těch nejzajímavějších manažerek a podnikatelek, které mohou posloužit jako inspirace pro ostatní.

V letošním ročníku bylo z čeho vybírat - nominována byla téměř stovka dam, přičemž oproti loňské mu ročníku se v tom letošním objevil větší počet nových tváří. A jak jsme postupovali?

Na začátku jsme sestavili porotu složenou z pečlivě vybraných expertů, kteří se personalistikou a vyhledáváním talentů zabývají profesionálně. Zástupce z personálních, poradenských firem a headhunterů, kteří se dlouhodobě podílejí na obsazování nejvyšších pozic v Česku i zahraničí, doplnil desátý hlas redakce HN.

Každý porotce měl za úkol sestavit vlastní žebříček 25 významných dam, které se zásadním způsobem podílejí na formování celé komunity českého byznysu, bez ohledu na jejich národnost. Při výběru porotci brali ohled především na několik kritérií: jaký vliv měly dotyčné kandidátky na firmu, ve které působí, jak důležitá je jejich pozice a jaké kompetence zahrnuje, jak kandidátky ovlivnily výsledky firmy a jaký posun nastal v posledním roce v jejich kariéře. Ve svých nominacích porotci také zohlednili, jakým způsobem je jejich práce důležitá pro viditelnost podniku, v němž působí.

Podmínku pro zařazení jednotlivých kandidátek do finále představovalo i to, aby šlo o ženu působící čistě v privátní sféře. Z tohoto důvodu byly z nominace předem vyloučeny političky a ženy ze státní sféry. Pro nominaci pro finálové pětadvacítky se zároveň manažerka či podnikatelka musela objevit minimálně ve dvou nezávislých žebříčcích. Pokud získala pouze jednu nominaci, nebyla zařazena do finálního výběru, i když měla více bodů než kandidátka s dvěma či více nominacemi.

Volba byla o to složitější, že letos se nominovaných kandidátek v předvýběru objevilo téměř o čtvrtinu více než loni. Někteří porotci se navíc pokoušeli své žebříčky rozšířit nad 25 míst i o "náhradnice". Na ty ale při konečném výběru nebyl brán zřetel.

Porotci soutěže



Marta Kowalska

Egon Zehnder International

Marta Kowalska působí jako šéfka pražské pobočky společnosti Egon Zehnder International. Dříve podnikala a pracovala jako novinářka. Vystudovala jazyky a historii na univerzitě ve Varšavě. V Británii získala titul MBA.



Jan Bubeník

Bubenik Partners

Jan Bubeník vede personálně poradenskou firmu Bubenik Partners, která pomáhá klientům vybírat manažery do vedoucích pozic. Firmu založil roku 2001. V minulosti rovněž pracoval jako konzultant v poradenské firmě McKinsey & Company.



Jiří Moser

PwC ČR

Jiří Moser je řídící partner PwC v České republice. S firmou PwC spojil celou svou kariéru. Do oddělení auditorských služeb nastoupil v roce 1994. O rok dříve získal doktorát na Matematicko-fyzikální fakultě UK.



Mark Hamill

Spenglerfox

Mark Hamill je šéfem nadnárodní společnosti SpenglerFox, ve které působí šestým rokem. Vyhledáváním špičkových manažerů se zabývá už jedenáct let. Předtím pracoval jako brand manažer pro značku Heineken v Dublinu.



Lumír Meloun

Spencer Stuart

Lumír Meloun působí jako partner společnosti Spencer Stuart pro region střední a východní Evropy. Svou kariéru začal v reklamním průmyslu, před svým nástupem do firmy pracoval jako Chief Operating Officer pro Evropu ve společnosti APS Holding.



Scott Marlowe

Hay Group

Scott Marlowe je generálním ředitelem konzultační firmy Hay Group International v Česku. Zabývá se vývojem mezd v celosvětovém měřítku, motivací a rozvojem zaměstnanců, organizací práce a transformací řízení lidských zdrojů.



Petr Žídek

Top Recruitment

Petr Žídek je zakládajícím partnerem společnosti Top Recruitment. V oblasti executive search, recruitmentu a personálního poradenství pracuje už přes 12 let. Před založením firmy působil například ve vedení francouzské firmy Synergie.



Constantin Kinský

Roland Berger Strategy Consultants

Constantin Kinský je vedoucím partnerem pražské kanceláře konzultační společnosti Roland Berger Strategy Consultants. V Česku působí třináct let a disponuje třináctiletou zkušeností z investičního bankovníctví.



Aleš Křížek

Robert Half International

Aleš Křížek pracuje devět let jako ředitel společnosti Robert Half International. Svou kariéru začal v oddělení specializovaném na vyhledávání IT odborníků. V průběhu dalších let vedl divizi zaměřenou na oblast financí a účetnictví.



Adéla Vopěnková

Hospodářské noviny

Adéla Vopěnková je koordinátorkou projektu 25 žen českého byznysu. Kromě toho působí v Hospodářských novinách jako editorka strany Business Class. Svou kariéru v médiích začala jako reportérka v týdeníku Czech Business Weekly.

Problém žen? Nedostatek flexibility

U nás doma byly vždy dominantní starší sestry a všemu vládla naprosto bezchybná máma, takže dominantní ženy mi přijdou jako samozřejmost. Když jsem ale časem viděl, jaké mají problémy a jak jsou diskriminovány třeba ve výběrových řízeních, musel jsem se ptát sám sebe: "Proč to nedotáhnou vysoko?" Zjistil jsem, že odpověď neznám. Vydal jsem se tedy na workshop "Ženy v leadershipu".

Václav Klaus byl tenkrát předsedou vlády, koruna byla silná a já seděl v hotelovém salonku a naslouchal americké lektorce, která vzbuzovala dojem, že mi dokáže odpovědět. Šla na věc dobře, přes historii - od pravěku. Muži prý již tenkrát nechávali péči o jeskyni na ženách a odcházeli se věnovat svým údajně chlapeckým pracím, tedy pomocí klacků a kamenů lovit lvy, medvědy či mamuty, jinými slovy, šli se bavit a ženy nechali doma dřít. Pak se vrátili s úlovkem (zábavou) a zase nic nedělali a nakonec donutili své submisivní manželky, aby ty kůže nebohých zavražděných zvířátek ještě sežvýkaly.

Veden nejlepší snahou pochopit hloubku jejího pohledu, jsem se já hňup přihlásil, že jsem si myslel, že se to prý jmenovalo matriarchát, a chtěl jsem ještě dodat, že kojící matka jen těžko bojuje s tygrem a manželovi zase nejde kojení, ale to už jsem letěl ven za nesouhlasného syčení účastnic a pokřiků přednášející dominy, že právě viděly klasickou ukázkou neschopnosti dominantních mužů přijmout jakákoliv rozumná fakta. Syčení nahradil souhlasný mrkot a vševědoucí smích.

Něco jsem se sice dozvěděl, ale úplně jsem si nebyl jistý co.

Čas šel dál, já zestárl o 15 let a někdy uprostřed druhého Klausova volebního období jsem vyrazil na další seminář. Už jsem věděl, že se nesmím ptát, chci-li se něco dozvědět. Ale všechno byl jinak. Bylo to přímo skvělé! Poprvé jsem se dozvěděl cosi, co alespoň mělo hlavu a patu.

Jedna paní europoslankyně přišla s teorií, že ženy by se měly do řídicích pozic rovnou dosazovat, až by byl poměr 50:50. Dále, že by si firmy měly najít svou nadějnou osmnáctiletou slečnu, 15 let ji vychovávat a pak z ní udělat předsedkyni představenstva. Poté následovala nemastná neslaná diskuse, protože názor přišel i účastnicím trochu přitažený za vlasy. Já přirozeně mlčel a čekal, co přijde...

Najednou se do diskuse přihlásila zkušená koučka Annette Reissfelderová: "Ženy se nedostávají vysoko, protože nejsou dost flexibilní..." V aule nastalo vražedné ticho a Anette pokračovala: "Koučuji mnoho žen, které chtějí dělat kariéru a mají s tím problém, protože my ženy máme mnohem pevnější hodnotový systém než muži, a tak se mnohem obtížněji přizpůsobujeme. Když jsme v situaci, kdy musíme podpořit myšlenku, se kterou se vnitřně nemůžeme identifikovat, máme problém. Máme si nechat zpřevracet náš hodnotový systém a dělat kariéru? A chlapi to nějak tuší, a tak si raději do svého týmu zvolí jim podobné, flexibilnější, tedy muže."

Děkuji Annette!

Muži již tenkrát v pravěku nechávali péči o jeskyni na ženách a odcházeli pomocí klacků a kamenů lovit mamuty. Jinými slovy se šli bavit a ženy nechali doma dřít.

Martin Vosecký
poradce Catro

O múzách v byznysu

V září jsme si připomněli sté výročí narození básníka Františka Hrubína. Každý student střední školy se učí o Romanci pro křídlovku. Nicméně, když jsem si toto dílo přečetl v mírně dospělejším věku, byl jsem jím naprosto nadšen a elektrizován.

Napětí života a smrti, mládí a stáří, lásky éterické a chtivě tělesné. Možná ještě zajímavější je, jak je vznik tohoto vrcholného díla popisován. Již vyzrálý básník, téměř padesátiletý, jede vlakem se svým přítelem a svěří se mu s příběhem, který zažil jako mladý muž. Znovu ožili dědeček, Terina, Viktor a Tonka - a přítel byl zcela uhranut. Přesvědčil básníka, aby vše sepsal. Desítky let nosil básník příběh v sobě, až krystalizoval v jednu z nejkrásnějších básní české poezie. Nevím, jak moc ovlivňoval skutečně vztah s Terinou básníkovu tvorbu, ale dokážu si představit, že byla jeho múzou, i když zmizelou.

Ostatně, většina umělců by nedokázala mnoho, kdyby za nimi nestála nějaká múza, inspirativní, ale zřejmě nedosažitelná žena. Ať již to byla Gala Dalí, či Petrarcova Laura, všechny dokázaly z umělce vykřesat maximum jeho schopností, motivovat ho nad rámec obyčejna, najít mu smysl života a inspirovat ho k činům, výkonům a dílům, o nichž se ostatním smrtelníkům ani nezdá.

Mají však vůbec poezie, umění a múzy vztah k byznysu? Vždyť byznys je přece o ziscích, konkurenčním boji, chladném kalkulu. Není zde čas na krásno, na city.

Jak je to s múzami v byznysu? Je zcela zřejmé, že žen na vrcholových pozicích není příliš. Když vezmu například naši společnost, nabíráme na úrovni absolventů asi osmdesát procent žen a zbytek mužů, na špičce pyramidy, ve vedení firmy, je situace naprosto opačná. Ve většině společností dokonce nenajdete ve vrcholovém managementu ani jednu ženu. Jednoduše řečeno, společnosti se ochuzují o múzy, zcela jiné názory a pohledy, cit a přirozenou citlivost.

A tak toužíte-li uspět ve tvrdém konkurenčním boji, nespolehejte jenom na ekonomický kalkul. Nebo chcete-li, dívejte se na to jako na chladný kalkul. V byznysu vyhraje pouze ten nejschopnější, s dobrými nápady a inovacemi. Najděte si tedy múzu, která vaši společnost inspiruje, vyprovokuje k neskutečným výkonům. Pokud takovou najdete, určitě uspějete!

Jiří Moser
řídící partner PwC ČR