NOVÉ TRENDY V BUSINESSU

Petra Králová^a

Bohumír Štědroň a kol.: Prognostika

Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2020. 1. vydání. 236 stran. ISBN: 978-80-7400-746-0.

Kniha autorského kolektivu, jehož vedoucím je doc. RNDr. Bohumír Štědroň, CSc., s názvem *Prognostika* se zabývá nejpalčivějšími faktory ovlivňujícími budoucí společnost. Bohumír Štědroň do svého autorského kolektivu přizval přední odborníky diskutovaných oblastí jak z akademické sféry, tak z praktického života. Tento tým tvoří PhDr. Marcela Palíšková, Ph.D., prof. JUDr. Zdeněk Souček, DrSc., Ing. Antonín Dvořák, doc. PhDr. Pavel Tilinger, CSc., a další významní odborníci ve svém oboru (Ing. Jana Kubelková, Ph.D., MBA, PhDr. Jana Marková, Ph.D., Ing. arch. Bc. Kateřina Zahradníková, MBA, Mgr. Adam Blažek, Ph.D., Ing. Ondřej Prosperín).

Úvodní slovo bývalého ministra průmyslu a obchodu Ing. Jana Mládky, CSc., zdůrazňující význam prognostiky, otevírá atraktivní publikaci komplexně se zabývající budoucími trendy.

Publikace, členěná do osmi kapitol a tří samostatných příloh, představuje přehled významných hybatelů naší doby, které musíme akceptovat při plánování budoucnosti.

Konkrétně se *Prognostika* zabývá oblastmi strategického řízení, lidských zdrojů, praktického využití technologie RFID, umělou inteligencí. Zohledňuje využívání prognózování sportovní výkonnosti. Publikace je doplněna mnoha praktickými příklady, například sportovnímu klubu HC kometa Brno je věnována samostatná kapitola. Zmíněné oblasti jsou vsazeny do rámce, tvořeného kapitolami zabývajícími se prognostikou a prognostickými metodami, makroekonomickými prognózami vývoje a globálními trendy světového vývoje.

Různé aspekty prognózování, kvantitativní a kvalitativní přístupy k prognózování jsou nejen teoreticky vysvětleny, ale jejich aplikace je prezentována na mnoha konkrétních příkladech z aktuálního politického života. Představeny jsou zásadní státní, národní

a Masarykův ústav vyšších studií ČVUT, Praha, Česká republika
E-mail: petra.kralova@cvut.cz

i mezinárodní instituce a je vysvětlen přístup k jejich způsobu tvorby prognóz, z mnohých příkladů jmenujme Českou národní banku, Ministerstvo financí, Mezinárodní měnový fond. Jak poznat důvěryhodnou prognózu, a jsou skutečně všechny prognózy naplněny? I těmto tématům se autoři věnují a uvádějí příklady predikcí vytvořených na přelomu tisíciletí a srovnávají je se skutečným stavem.

Kapitola o strategii a strategickém řízení podniku zdůrazňuje principy, na kterých by měla být založena strategie podniku 21. století, například respektování mnohých variant řešení, maximální kreativita řešení, serendipitní myšlení, tedy na spojení prvků, které by se za běžných okolností nespojily – interdisciplinarita, multidisciplinarita, agregované myšlení, kombinace intuitivních a exaktních metod a stále vědomí nejistoty, neurčitosti a neustále se měnícího prostředí. Mnohé ze zmíněných principů se nemění. Strategické řízení probíhá v neznámém prostředí, na rozdíl od operativního řízení, které se realizuje ve známém, do určité míry předvídatelném prostředí. Neznámé prostředí se vyznačuje právě v maximální možné míře využitím kreativity, vědomou prací s rizikem, využitím intuitivních a exaktních metod a veškerých dalších výše uvedených principů. Strategické řízení v budoucnu musí ovšem počítat s dalším rozvojem informačních a komunikačních technologií, s procesy digitalizace ekonomiky a vlivy Průmyslu 4.0 a 5.0. Začínají se prosazovat nové prvky ve strategickém řízení – kromě digitalizace, cloudových řešení či virtuální reality uvádějí autoři rychlostní inteligenci, kdy počítač zvládne vše jako člověk, ale podstatně rychleji, dále zmiňují kolektivní inteligenci, problémy se řeší napříč mnoha obory (interdisciplinarita), zmiňovány jsou termíny superinteligence, kdy, počítač mnohonásobně překoná lidské kognitivní výkony, a humanoidní roboti, tedy roboti vybavení umělou inteligencí, a v neposlední řadě kolaborativní roboti, roboti spolupracující s člověkem. Stále bude ovšem platit, že znalost stávající situace a umění předvídat nové trendy bude zásadní pro úspěšný vývoj strategie podniku.

Změna nových trendů je stále rychlejší a rozsah a frekvence změn se neustále zvyšuje. Jak autoři uvádějí, předvídaní budoucích trendů je kombinací matematických metod, intuice, nadšení, fanatismu a odvahy. Úkolem managementu pak je připravit podnik na všechny situace, které by mohly v budoucnu nastat. Strategie je pomyslnou spojnici mezi současností a budoucností. Pro podnik budoucnosti bude zásadní ustát silné konkurenční tlaky a být konkurenceschopný celosvětově. Lokální trhy přestanou prakticky existovat. Podnik uspěje v tvrdém konkurenčním boji v okamžiku, kdy svým zákazníkům dokáže nabídnout tzv. superprodukt – unikátní produkt, o jehož vlastnostech zákazníci neměli dosud tušení, ale po jehož uvedení na trh jej budou vyžadovat a budou ochotni za něj velmi dobře zaplatit. Tato unikátnost bude dána specifickými přednostmi, např. výjimečností v kvalitě, efektivitě distribuční sítě, spolehlivostí poskytovaných služeb.

Procesem od vzniku nápadu k realizaci se autoři podrobně zabývají a upozorňují na nezbytnost dodržení všech kroků. Celý proces rozdělují na dvě zásadní oblasti –

od nápadu k rozhodnutí top managementu, zda nápad bude vůbec dále rozvíjen, nebo zamítnut, a druhou částí jsou pak následující kroky vedoucí k realizaci nápadu. Veškeré kroky a jejich pořadí je uvedeno v tzv. supertabulce, která je přílohou publikace.

Dále se kapitola podrobně zabývá tvorbou strategie podniků budoucnosti a významu kvalitního managementu. Autoři apelují na zásadní význam při vytváření strategického týmu, tak aby tento tým byl různorodý (diversity management), aby dokázal získat pro navrhovanou strategii kooperaci zaměstnanců tím, že ji dokáže vhodně zaměstnancům komunikovat. Členové top managementu by měli být dle autorů učenliví, zvědaví, kreativní, měli by být schopni serendipitního myšlení, být odvážní, mít interdisciplinární vzdělání, v neposlední řadě by měli mít schopnost vytvořit prostředí, ve kterém vznikají kreativní nápady a kde jsou tyto nápady sdíleny. Neustálé hledání nových příležitostí by mělo být zásadním úkolem top managementu. Top management by měl být připraven na řízení firem v případě jiného než hierarchického uspořádání, za zásadní prvky organizačních struktur jsou pak považovány týmy. Autoři v této části uvádějí podrobný návrh přípravy strategie a následně její implementace.

Oblasti řízení lidských zdrojů v digitálním věku je v publikaci věnována nemalá část. Lidské zdroje, jejich struktura a kvalita budou zásadní otázkou podniku 21. století. Ke značným změnám přispěje Průmysl 4.0 se všemi uvedenými systémy inteligentního propojení strojů, softwaru a lidských zdrojů. Zmiňována je pozice nové pracovní třídy, tzv. světle modrých límečků, zánik mnohých stávajících pracovních míst, vznik nových pracovních míst a odraz této skutečnosti na celý trh práce. Do budoucna lze předpokládat především nárůst pracovních míst spojených se službami podnikům (nejrůznější poradenské služby), pracovní místa spojená se službami ve zdravotní a sociální péči jako důsledek na jedné straně stárnutí obyvatel a na druhé straně prodlužující se délky života člověka. S vyšší efektivitou řízení pracovního týdne poroste zájem o volnočasové aktivity, a tedy i pracovní pozice v oblastech hotelnictví, lázeňství, trávení volného času. Rozvíjet se budou služby pro domácnost a osobní péči. Předpokládá se významný rozvoj kvartérního, znalostního sektoru, tedy oblast vysokoškolského vzdělávání, vědy a výzkumu. Význam vzdělávání poroste na všech úrovních. Dále se předpokládá vliv sdílené ekonomiky v oblastech ubytování, přepravy osob, služeb pro domácnost, profesionálních a technických služeb a společného financování.

Růst nároků na znalosti a dovednosti pracovníků bude stále vyšší. Pracovní místa spojená s nejnižší úrovní vzdělání budou rychleji zanikat a nově vznikající pracovní místa budou spojena s vyššími nároky na znalosti a dovednosti, které budou muset být komplexní. Budou vyžadováni zaměstnanci s širokými znalostmi napříč mnoha disciplínami, tzv. *breadth of knowledge*, a současně s hlubokou specifickou znalostí v jednom konkrétním oboru, tzv. *depth of expertise*, tedy *T-shaped professionals*. Vyžadována bude především digitální gramotnost jako součást základního vzdělávání každého jedince.

Kromě *hard skills* – odborných technických, jazykových znalostí bude narůstat význam *soft skills* – měkkých dovedností, komunikačních schopností, koncepčního a kritického myšlení, schopnost spolupráce a rychlého reagování na změny.

Publikace zmiňuje problematiku agilního HR a roli HR business partnerů, nutnost oddělení operativních činností HR od strategických za účelem efektivnějšího zajišťování personálních služeb, identifikaci talentů a jejich rozvoj, stabilizaci klíčových zaměstnanců a interní komunikaci. Role personalistů by pak měly být jasně vymezeny – strategická role – je spojována s tzv. HR business partnerem – personálním manažerem. Administrativní roli by pak plnila centra sdílených služeb (zajišťovala by organizační a administrativní činnosti) a odborná centra by zaměstnávala personalisty specializující se na vybrané personální služby, HR centres of expertise (excellence).

RFID a umělá inteligence je tématem další kapitoly. Shrnuty jsou stávající možnosti využití RFID a nastíněna je řada příkladů dalšího možného využití těchto čipů. Dopady – přínosy a rizika umělé inteligence – jsou opět prezentovány na četných příkladech – autonomní vozidlo, humanoid Sophie, oblast zdravotnictví, financí, vojenství a sportu.

Je otázkou, zda dokonalá „humanoidka“ Sophie bude kromě výborné společenské konverzace zvládat v budoucnu i tvůrčí myšlení a bude schopna navazovat a udržovat skutečné mezilidské vztahy. Otázkou zůstává, zda stroje předčí znalosti a schopnosti, které získal člověk díky po staletí plynoucí evoluci. Stroje se možná nezačnou tak rychle podobat lidem, ale možná spíše lidské myšlení toužící po maximální efektivitě a eliminaci emocí se začne podobat strojům...

Sportovním prognózám a oblasti zvyšující se výkonnosti je určena samostatná kapitola. Závěr publikace diskutuje globální trendy světového vývoje. Kapitola se zabývá třemi možnými scénáři vývoje, které byly publikovány ve studii *Paradox pokroku*, konkrétně jde o Ostrovy, Orbity a Komunity. Scénář Ostrovy, jak autoři uvádějí, je založen na skutečnosti, že státy a společnosti začnou eliminovat prvky chaosu ze svých politických systémů a začnou klást důraz na vlastní ekonomickou a fyzickou bezpečnost. Scénář Orbity se zabývá faktem, kde mocnosti vytvářejí sféry vlivu, jejichž cílem je díky aliancím vytvořit stabilitu uvnitř zmíněných mocností. Scénář Komunity je modelem globalizace.

Komplex prognóz doplňuje doslov knihy, myšlenky Platóna, Penrose, Hameroffa a dalších, a v neposlední řadě citace i Stevena Hawkinga, jednoho z největších myslitelů naší doby, vhodně dokreslují význam rozebíraných témat.

Publikace je doprovázena řadou přehledných tabulek a grafů. Kapitola zabývající se strategií řízení 21. století je koncipována pro větší názornost jako soubor obrázků a schémat.

Předkládaná publikace je nejen významnou pomůckou pro studenty, ale i inspirací pro manažery a pedagogy.