

ROZHOVOR S PAVLEM PROCHÁZKOU, ředitelem Palatinum Holding, na téma vzdělání na ROK 2022 ZAJÍMAVOSTI Z TRHU.

Co manažeři řeší na trhu v dnešních dnech?

Věkové složení manažerských a obchodních týmů. Když si udělali tabulku se jmény členů týmů **v roce 2000 a udělali si jejich věkový průměr, měli číslo okolo 30 – 35 let, max.** Když si stejnou tabulku udělají dnes, dospějí k číslu 45 – 50. Což je na většinu obchodních týmů dost vysoko. Obchod a jeho řízení je něco jako sport. Ne že to nejde, i část vrcholových sportovců je důkazem, že ano. Ale jakmile máte věkový průměr nad 30 let, začnete část kádrů omlazovat. A právě tento proces by měl probíhat a moc neprobíhá

Proč se to neděje?

Je málo lidí. Všechny firmy mají podstav, na obchodních a manažerských pozicích **chybí cca 20 – 40% lidí.** A zároveň byste měl mladé talenty povýšit, ale nemůžete - není to prioritou.

Co pro to firmy dělají?

Letošní rok je velmi citlivý. Hodně zásadních a systémových věcí se odkládá. A sází se na kartu zkušeností. To je, z jednoho úhlu pohledu, dobře. Na stranu druhou, jen zkušenosti mohou být někdy v řízení lidí a obchodu zátěž, protože nás nenutí se učit něco nového, dělat věci jinak. **Každých 10 let se trh zásadně upgraduje** – internet, mobilní telefony, sociální sítě, umělá inteligence, **ESG.** Každých 10 let je třeba „sám sebe“ upgradovat. Proto je třeba nových tréninků a omlazování kádrů, když stávající lidé se upgradovat nechťejí.

Jaké to má důsledky?

Drží se zastaralé obchodní modely, na které jsou všichni zvyklí, ale které už zákazníci někdy nepotřebují..

Proč by to nemohli 50-ti letí v obchodě zvládat?

Mohli a zvládají. Jen v průměru mají méně energie, jiné životní priority a hlavně by byli užitečnější na jiných pozicích. Není to o propuštění, je to o přesunu na jiné, často nové pozice, kde se zkušenosti výrazně lépe využijí.

Umí mladí vše podstatné, aby mohli postoupit?

Nejvíce jim schází schopnost osobní sociální komunikace, virtuální sítě je trochu omezily. To je něco, co se dá trénovat. To ostatní se naučí, stejně tak, jako jsme se to naučili my..

Jak je co nejlépe naučit řemeslo obchodníka a manažera, které jsme se my učili metodou,, pokus-omyl“?

Pošlete je na otevřené programy, kde se kvalitně naučí mezi jinými firmami základní řemeslné know-how. Určitě je to lepší než interní rozvoj. A mezi programy jim dejte kouče na adaptaci, jen samotný trénink nestačí. A také je jim třeba vysvětlit, že rozvoj neznamená jistotu postupu. Že k postupu je třeba i příležitosti a vítězství ve výběrovém řízení. Často totiž mladí odchází, když nejsou povýšeni do roka. Čekání třeba 5 let na povýšení jim přijde nekonečně dlouho. S tím je třeba také pracovat. Se správným profilem člověka je to radost.



„Nejvíce právě teď zákazníci řeší, jak zajistit stabilní kvalitu manažerů“

Je zájem o práci obchodníka nebo manažera?

Menší než býval. **Ted' je trend mít life-balance** a tam stres nepatří a obchodník nebo manažer je stresová práce. Ale to je řidič vlaku taky, že :) ? Mladí vnímají stres jinak než naše generace, stresují je menší a jiné věci. S tím dokáže každý dobrý kouč pracovat a naučit je, že akce a řešení problému není stres, ale legrace, adrenalin - a to rádi mají. Takže řešitelné to je.

Jak prakticky začít?

Udělejte si [MWS](#) – dotazník na sales management, který najdete na našem [webu](#) pod číslem 6, ať víte, co můžete manažery, kteří řídí obchod, učit a v jakých oblastech je posouvat

