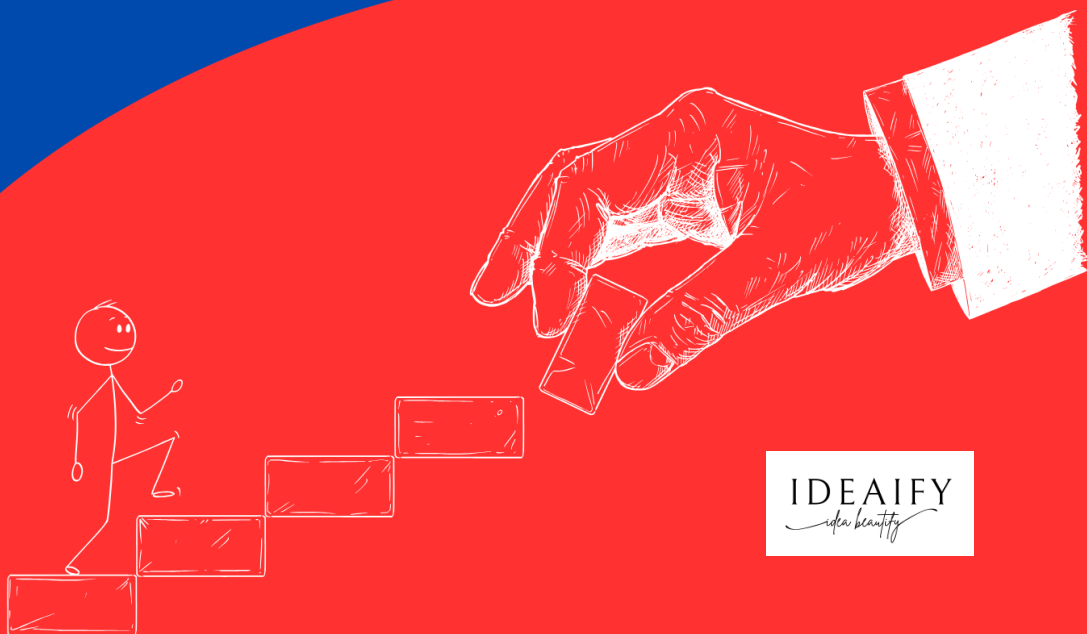


# 100 Bat'ových pravidel

PAVEL HREJSEMNOU



IDEAIFY  
*idea beauty*

# **100 Baťových pravidel**

**Pavel Hrejsemnou**

**Název knihy:** 100 Baťových pravidel

**Podnázev:** -

**Autor:** Pavel Hrejsemnou

**Vydavatel:** IDEAIFY s.r.o. **Adresa vydavatele:** Na Studních 71, 284 01 Kutná Hora

**Web:** [www.ideaify.cz](http://www.ideaify.cz) **E-mail:** [info@ideaify.cz](mailto:info@ideaify.cz)

**Rok vydání:** 2024 **Vydání:** První elektronické vydání **Počet stran:** 443 A5

**Autorská práva a právní doložky**

**© 2024 Pavel Hrejsemnou a IDEAIFY s.r.o.**

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této publikace nesmí být kopírována, ukládána v rešeršním systému, ani přenášena jakýmkoli způsobem a v jakékoli formě (elektronicky, mechanicky, nahráváním či jinak) bez předchozího písemného souhlasu autora a vydavatele.

**ISBN (PDF verze): 9978-80-53028-36-3**

**ISBN (ePuB verze): 978-80-53028-14-1**

**Upozornění:** Informace obsažené v této knize jsou určeny pouze pro vzdělávací a informační účely. I když bylo vynaloženo veškeré úsilí k zajištění přesnosti a aktuálnosti obsahu, vydavatel ani autoři nenesou odpovědnost za případné chyby nebo opomenutí, ani za výsledky plynoucí z použití zde uvedených informací. Čtenář by měl vždy ověřit informace z více zdrojů a přizpůsobit je svým konkrétním potřebám.

**Tvorba a produkce**

**Jazyk:** Čeština

**Grafický design, návrh obálky a sazba:** IDEAIFY s.r.o.

# Poděkování

Tato kniha by nevznikla bez inspirace a příběhů, které jsem v dětství slýchal od svého dědečka Františka Hrejsemnou ze Zálešné, který pracoval u Antonína i Tomáše Bati, a od dvou bratrů mé mámy, kteří byli absolventy Baťovy školy práce. Každé léto, když jsem jezdil na prázdniny do Zlína, jsem naslouchal jejich vyprávěním o Baťovi. Jejich zkušenosti, vzpomínky a naučené hodnoty se staly neocenitelným zdrojem inspirace pro mé vlastní přemýšlení o podnikání, životních hodnotách a směřování.

Dědečku, díky tobě jsem pochopil, jak hluboký vliv může mít poctivá práce, oddanost firmě a přátelské pracovní prostředí na člověka a jeho život. Tvůj příklad mě učil o důležitosti pevného charakteru, poctivosti, pokory a týmové práce. To vše jsou hodnoty, které i dnes mají své nezastupitelné místo.

Bratrům mé mámy, děkuji vám za to, že jste mi předali to, co jste se naučili v Baťově škole práce – disciplínu, kreativitu a odvahu se neustále zlepšovat. Vaše vyprávění o tom, jak vás Baťova filozofie formovala nejen jako pracovníky, ale i jako lidi, mě inspirovala k tomu, abych se i já neustále posouval vpřed.

Tato kniha je tedy nejen odkazem myšlenek Antonína a Tomáše Bati, ale také poděkováním vám všem, kteří jste mi otevřeli oči a pomohli mi pochopit, že podnikání není jen o zisku, ale o lidech, hodnotách a smysluplné práci.

S vděčností,

Pavel Hrejsemnou

# Předmluva

Podnikání, stejně jako lidský život, je cesta plná příležitostí, výzev, překážek a neustálého učení. Na této cestě se můžeme inspirovat lidmi, kteří šli před námi, jejichž myšlenky, hodnoty a vize byly základem úspěchu. Jedněmi z těchto velkých myslitelů a podnikatelů byli Antonín a Tomáš Baťa, jejichž filozofie a přístup k podnikání zanechaly nesmazatelnou stopu nejen v českém průmyslu, ale po celém světě.

Tato kniha je věnována právě rozvádění jejich myšlenek a uvádění jejich zásad do kontextu dnešní doby. Každá z následujících kapitol se zabývá jedním z klíčových pilířů podnikání a života, jak je vnímali Baťové – od finanční odpovědnosti, přes komunikaci a transparentnost, po mezinárodní růst, osobní filozofii a rovnováhu mezi profesním a osobním životem. Tyto principy jsou nadčasové a zůstávají relevantní i v dnešním rychle se měnícím světě.

V dnešní době globalizace, technologického pokroku a neustále se zrychlujícího trhu se podnikatelé často setkávají s výzvami, které mohou být ohromující. Avšak, jak ukazují myšlenky Antonína a Tomáše Bati, úspěch není definován jen rychlostí nebo okamžitým ziskem. Je to cesta, která vyžaduje pevné hodnoty, schopnost se neustále učit a přizpůsobovat, ale především trpělivost a dlouhodobou vizi.

Tyto kapitoly přinášejí inspiraci nejen pro podnikatele, ale pro každého, kdo se chce v životě posouvat kupředu. Nabízejí praktické rady, jak implementovat myšlenky Baťů do současného podnikatelského prostředí, ale také hlubší zamyšlení nad tím, co znamená úspěch, jak jej dosáhnout a co si na této cestě uvědomit.

Ať už jste v podnikání na začátku své cesty, nebo máte za sebou roky zkušeností, věřím, že zde naleznete cenné myšlenky a postřehy, které vás mohou nasměrovat k dlouhodobému růstu, nejen ve vašem podnikání, ale i v osobním životě. Jak totiž říkal Tomáš Baťa: „Úspěch je cesta, ne cíl.“

Přeji vám inspirativní čtení a mnoho úspěchů na vaší cestě!

# **1-10 Podnikání a vedení lidí**

# Kapitola 1: Úspěch podnikání je úspěchem všech zaměstnanců

Myšlenka „Úspěch podnikání je úspěchem všech zaměstnanců“ má hluboký význam jak v době Tomáše a Antonína Bati, tak i dnes, kdy podnikání čelí novým výzvám. Batovi byli známí svým revolučním přístupem k řízení firem, kdy kladli důraz na důležitost každého jednotlivce v podniku. Tento přístup můžeme dnes vidět jako moderní základ pro koncept **společné odpovědnosti a sdíleného úspěchu**, který podporuje vyšší angažovanost, lepší firemní kulturu a dlouhodobou udržitelnost podnikání.

## Základní principy Batovy filozofie vedení lidí

Tomáš Baťa věřil, že podnik není jen systémem strojů a financí, ale především lidmi, kteří v něm pracují. Jeho vize se odrážela v myšlence, že každý zaměstnanec, od dělníka po manažera, musí chápat svou roli v celkovém úspěchu podniku. Společný cíl a sdílená odpovědnost vytvářely silné spojení mezi zaměstnanci a firmou, což vedlo k vyšší produktivitě, spokojenosti a dlouhodobé loajalitě.

V dnešním prostředí, kde jsou požadavky na **spolupráci a týmový duch** ještě více akcentované, je tento přístup nadále zásadní. Firmy, které se zaměřují na propojení úspěchu každého zaměstnance s celkovým úspěchem podniku, jsou schopny vytvářet pevnější vztahy, zvyšovat inovace a dosahovat lepších výsledků.

## Sdílený úspěch: Motivace a angažovanost zaměstnanců

V moderním pracovním světě se čím dál více ukazuje, že motivace zaměstnanců je klíčem k dlouhodobému úspěchu firmy.

Batova filozofie zdůrazňovala, že pokud jsou zaměstnanci spokojeni a vidí smysl v tom, co dělají, přispívají více k celkovému úspěchu podniku. Tento koncept je dnes podpořen **behaviorálními studiemi**, které ukazují, že zaměstnanci motivovaní nejen finančními odměnami, ale také osobním růstem, smyslem práce a firemní kulturou, jsou výkonnější a loajálnější.

Pro moderní firmy je proto důležité nejen poskytovat dobré pracovní podmínky a spravedlivé odměňování, ale také investovat do vzdělávání, možností kariérního růstu a vytváření prostředí, kde zaměstnanci cítí, že jsou nedílnou součástí úspěchu celé firmy.

### To zahrnuje:

- **Osobní růst a kariérní rozvoj:** Nabízet zaměstnancům školení, mentoring a příležitosti k profesnímu růstu.
- **Zapojení do rozhodování:** Vytvoření mechanismů, kde mají zaměstnanci možnost podílet se na rozhodovacích procesech a vidět výsledky své práce v reálném čase.
- **Firemní kultura:** Budování pozitivní, otevřené a podporující firemní kultury, která oceňuje úsilí a příspěvky všech zaměstnanců.

### Společná odpovědnost a týmový duch

Jedním z pilířů úspěchu Baťovy firmy bylo přesvědčení, že odpovědnost za úspěch podniku nenesou pouze vedoucí, ale všichni zaměstnanci. Tomáš Baťa zaváděl různé systémy sdílené odpovědnosti, například systém participace na zisku, kde byli zaměstnanci přímo motivováni zlepšováním výsledků a efektivity práce. Tímto způsobem zaměstnanci chápali, že jejich úspěch je přímo spojen s úspěchem celé firmy.

Tento přístup je možné implementovat i v dnešní době prostřednictvím různých systémů **odměn založených na výsledcích** (např. podíly na zisku nebo akcie firmy), které motivují zaměstnance k lepším výkonům. Další důležitou oblastí je **spolupráce mezi týmy**, kde se sdílený úspěch projevuje tím, že zaměstnanci spolupracují na dosažení společných cílů a podporují se navzájem.

V moderním kontextu se to často realizuje prostřednictvím **agilních metodik**, kde jednotlivé týmy pracují v malých jednotkách a mají společnou odpovědnost za projekty a jejich výsledek. Díky tomu zaměstnanci více cítí svou roli a jsou ochotnější přispět k celkovému úspěchu firmy.

### **Vedoucí jako příklad a tvůrce firemní kultury**

Jedním z dalších klíčových aspektů Batovy filozofie bylo přesvědčení, že vedoucí musí jít příkladem. Tomáš Baťa byl znám tím, že pracoval bok po boku se svými zaměstnanci a chápal, že úspěch vedoucího je měřen nejen podle jeho individuálních výsledků, ale také podle toho, jak dobře dokáže inspirovat a vést svůj tým.

V dnešní době to platí více než kdy dříve. Moderní **leader** není jen manažerem, ale také **koučem** a **mentorem**, který inspiruje ostatní a vytváří prostředí, kde každý zaměstnanec může prosperovat. Vedení by mělo být transparentní, empatické a zaměřené na rozvoj týmu. Úspěšný leader se snaží vytvářet podmínky, kde jsou zaměstnanci nejen produktivní, ale také spokojení a motivovaní k dosažení společných cílů.

### **Technologie a transparentnost v dnešní době**

Díky technologickému pokroku je dnes možné ještě více propojit úspěch podniku s úspěchem zaměstnanců. Nástroje pro

**sledování výkonu a projektové řízení** umožňují, aby zaměstnanci měli přehled o tom, jak jejich práce přispívá k celkovým cílům firmy. Transparentnost výsledků a sdílení úspěchů napříč firmou zvyšuje pocit spoluzodpovědnosti a motivaci.

Moderní technologie také umožňují vytvářet lepší podmínky pro spolupráci na dálku, což znamená, že zaměstnanci z různých lokalit mohou efektivně spolupracovat a cítit se jako součást týmu, bez ohledu na to, kde fyzicky pracují. Tato flexibilita je důležitá zejména v dnešním globalizovaném a rychle se měnícím světě práce.

### **Závěr: Sdílený úspěch jako klíč k dlouhodobé prosperitě**

Tomáš a Antonín Baťa měli vizi, že úspěch firmy je kolektivní dílo, které závisí na angažovanosti a zapojení všech zaměstnanců. V dnešní době tato myšlenka stále rezonuje a je klíčem k úspěšnému a udržitelnému podnikání. Firmy, které investují do rozvoje svých lidí a vytvářejí prostředí, kde je sdílený úspěch cílem, dosahují dlouhodobé prosperity.

Úspěch podnikání se dnes neodvíjí pouze od schopnosti maximalizovat zisk, ale také od schopnosti budovat silné, inovativní a soudržné týmy, které pracují na společném cíli. Tento přístup nejen zajišťuje stabilitu a růst podniku, ale také zvyšuje spokojenost zaměstnanců a zákazníků, čímž vytváří pevný základ pro trvalý úspěch.

## Kapitola 2: Podnik je jen tak silný, jak silní jsou jeho lidé

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati „Podnik je jen tak silný, jak silní jsou jeho lidé“ je základním pilířem jejich filozofie řízení. Baťové pochopili, že skutečná síla a úspěch podniku nevychází jen z jeho struktury, kapitálu či technologií, ale především z kvality a schopností lidí, kteří v podniku pracují. Tato myšlenka je dnes aktuálnější než kdy dřív, kdy úspěch firem v dynamickém a globálním prostředí stále více závisí na inovacích, schopnosti adaptovat se a na angažovanosti zaměstnanců.

### Lidé jako klíčová hodnota podniku

Tomáš Baťa považoval zaměstnance za největší aktivum každé společnosti. Tento přístup se odrážel v jeho způsobu vedení a řízení, kde kladl velký důraz na vzdělávání, osobní růst a zajištění dobrých pracovních podmínek. Základním principem bylo, že pokud budou zaměstnanci schopní, loajální a motivovaní, bude i celý podnik prosperovat.

V dnešní době je důraz na lidský kapitál ještě více vyzdvihován. Firmy jako **Google, Apple nebo Microsoft** jsou důkazem toho, že úspěch nespočívá pouze ve výrobcích či technologiích, ale zejména v lidech, kteří tyto inovace přinášejí. Talentovaní, motivovaní a kreativní zaměstnanci jsou hnacím motorem úspěchu, a proto se moderní podniky stále více zaměřují na rozvoj lidských zdrojů jako strategickou prioritu.

### Investice do vzdělávání a osobního růstu

Baťové byli průkopníky v oblasti vzdělávání zaměstnanců. Vytvořili **Baťovu školu práce**, kde zaměstnanci nejen získávali

odborné znalosti, ale byli vedeni k osobnímu růstu, zodpovědnosti a podnikavosti. Tento přístup přinášel silnou, loajální a vysoce kompetentní pracovní sílu, která se aktivně podílela na úspěchu podniku.

V současnosti je vzdělávání a rozvoj zaměstnanců klíčovým prvkem úspěšných firem. Technologické změny a dynamické tržní prostředí vyžadují, aby zaměstnanci neustále rozvíjeli své dovednosti a přizpůsobovali se novým výzvám. Firmy, které investují do školení, mentoringu, vzdělávacích programů a kariérního rozvoje, jsou schopny udržet si konkurenční výhodu a přilákat talentované pracovníky.

Dnešní přístup k **celoživotnímu vzdělávání** je v mnoha ohledech pokračováním Baťovy filozofie. Zaměstnanci, kteří mají příležitost růst, se cítí více zapojeni a motivováni. Tato investice do lidského kapitálu se vrací v podobě inovací, zlepšení procesů a lepší firemní kultury.

### **Silná firemní kultura a kolektivní síla týmu**

Baťové věřili v sílu kolektivní práce a týmového ducha. Silní jednotlivci tvoří silné týmy, a ty zase vytvářejí silný podnik. Tomáš Baťa byl známý tím, že zaměstnancům vštěpoval pocit sounáležitosti a sdílené odpovědnosti za výsledky podniku. Tento přístup vedl k vytváření **komunitní atmosféry**, kde každý zaměstnanec chápal svou důležitost a přispíval k úspěchu firmy.

V moderní době je firemní kultura jedním z hlavních faktorů úspěchu. Společnosti, které dokážou vytvořit pozitivní a silnou firemní kulturu, mají vyšší míru loajality zaměstnanců, nižší fluktuaci a lepší výsledky. Firmy jako **Zappos** nebo **Patagonia** jsou známé svým zaměřením na firemní kulturu, kde je důraz kladen na týmovou práci, respekt, otevřenou komunikaci a sdílené hodnoty.

**Zdravá firemní kultura** je základem pro dlouhodobý růst a úspěch. Zaměstnanci, kteří cítí podporu a vidí smysl v tom, co dělají, jsou více angažovaní a přispívají ke zlepšení pracovních procesů a inovacím.

### **Moderní leadership: Vedoucí jako mentoři a příklad**

Baťova filozofie vedení lidí kladla velký důraz na osobní příklad vedoucích pracovníků. Tomáš Baťa věřil, že vedoucí musí jít příkladem nejen v pracovním nasazení, ale i v hodnotách, jako jsou poctivost, zodpovědnost a empatie. Tento princip „vedení příkladem“ je stále aktuální i v dnešní době, kdy se očekává, že lídři budou nejen schopní manažeři, ale také mentoři a koučové, kteří inspirují a podporují své týmy.

Dnešní **transformační leadership** se soustředí na vytváření silných a motivovaných týmů. Vedoucí pracovníci by měli být schopni naslouchat, podporovat osobní rozvoj a poskytovat zpětnou vazbu, která posouvá zaměstnance vpřed. Lídr, který jde příkladem, vytváří prostředí, kde zaměstnanci cítí důvěru, podporu a motivaci k dosažení společných cílů.

### **Technologie a síla zaměstnanců**

V dnešní technologicky pokročilé době mají firmy větší přístup k nástrojům, které mohou posílit jednotlivce a týmy. **Digitální technologie** a nástroje pro **spolupráci na dálku** umožňují zaměstnancům být efektivnější a produktivnější, ať už pracují v kanceláři nebo na dálku.

Firmy, které investují do digitálních dovedností a poskytují zaměstnancům přístup k moderním technologiím, vytvářejí prostředí, kde mohou jednotlivci a týmy růst a dosahovat lepších výsledků. Tímto způsobem lze efektivně propojit tradiční hodnoty

Baťovy filozofie s moderními nástroji a metodami, které posilují pracovní sílu.

**Automatizace a umělá inteligence** dnes také nabízejí nové možnosti, jak zlepšit efektivitu práce a uvolnit zaměstnancům prostor pro kreativní a strategické činnosti. Ovšem stejně jako za dob Bati, technologie musí být používány jako nástroj pro posílení lidského kapitálu, nikoliv jako náhrada za lidi. V konečném důsledku je stále klíčové, aby lidé byli ti, kdo tvoří hodnoty a přinášejí inovace.

### **Zaměstnanci jako ambasadoři firmy**

Silní lidé v podniku nejsou jen ti, kteří vykonávají své povinnosti uvnitř firmy, ale také ti, kteří reprezentují firmu navenek. Baťové si byli vědomi toho, že spokojení a motivovaní zaměstnanci se stávají nejlepšími ambasadory značky. Když zaměstnanci věří v hodnoty a poslání své firmy, přenášejí tuto energii na zákazníky, partnery a širší veřejnost.

V dnešní době, kdy jsou **sociální média** a online prostředí stále důležitější, má reputace firmy větší význam než kdy dříve. Spokojení zaměstnanci, kteří sdílejí pozitivní zkušenosti, mohou přispět k budování silné značky a přitahovat nové talenty i zákazníky.

### **Závěr: Lidé jako strategický pilíř podnikání**

Baťova myšlenka, že „Podnik je jen tak silný, jak silní jsou jeho lidé,“ je nadčasová a i dnes tvoří základ moderního managementu. Silní lidé jsou ti, kteří jsou motivovaní, vzdělaní, zapojení a mají příležitost k osobnímu i profesnímu růstu. Investice do zaměstnanců není jen etickou záležitostí, ale také strategickým krokem pro dlouhodobý úspěch firmy.

Dnešní podniky, které si tuto filozofii osvojí, mohou očekávat lepší výkonnost, vyšší spokojenost zákazníků a větší stabilitu na trhu. Úspěch podniku je zrcadlem síly jeho zaměstnanců – a silní lidé tvoří silný podnik, který je připraven čelit výzvám moderní doby.

## Kapitola 3: Největší hodnotou podniku jsou jeho zaměstnanci

Myšlenka „Největší hodnotou podniku jsou jeho zaměstnanci,“ kterou zastávali Antonín a Tomáš Baťa, je jedním z klíčových principů jejich filozofie řízení. Podle této myšlenky je úspěch každého podniku postaven na lidech, kteří v něm pracují. Tato idea, která byla revoluční v době průmyslové revoluce, je dnes v době digitální ekonomiky a rychlých technologických změn stále aktuálnější. Baťovi věřili, že silná firma je založena na vzdělaných, motivovaných a zodpovědných zaměstnancích, a tento přístup je dodnes inspirací pro mnoho firem po celém světě.

V dnešní době, kdy se trh práce neustále vyvíjí a zaměstnanci jsou stále více vnímáni jako strategický zdroj, tato filozofie poskytuje pevný základ pro řízení lidí. Zaměstnanci dnes nejsou jen nástrojem pro dosažení zisku, ale klíčovým faktorem, který určuje konkurenceschopnost, inovace a dlouhodobou udržitelnost firmy.

### Zaměstnanci jako klíčový kapitál podniku

Tomáš Baťa byl jedním z prvních podnikatelů, který rozpoznal, že lidský kapitál je důležitější než stroje a infrastruktura. Tento přístup zdůrazňoval, že správně motivovaní a vyškolení zaměstnanci jsou největším přínosem pro dlouhodobý úspěch firmy. Dnes se tento koncept rozšířil v oblasti **řízení lidských zdrojů** a je základem moderních přístupů, jako jsou **talent management** a **zaměstnanecká zkušenost** (employee experience).

Firmy, které kladou důraz na rozvoj zaměstnanců a investují do jejich dovedností a spokojenosti, mohou dosáhnout vyšší

produktivity a lepší výkonnosti. Zaměstnanci jsou dnes nejen pracovní silou, ale také hlavními nositeli inovací, tvůrci firemní kultury a klíčovými aktéry, kteří přinášejí nové nápady, zpětnou vazbu a řešení.

## **Investice do vzdělávání a osobního rozvoje**

Baťova škola práce byla jedním z nejdůležitějších příkladů, jak Antonín a Tomáš Baťa přistupovali k investicím do svých zaměstnanců. Věděli, že pokud chtějí, aby jejich firma byla silná a konkurenceschopná, musí zajistit, že jejich zaměstnanci budou nejen technicky zdatní, ale také schopni osobního růstu a rozvoje. Škola práce poskytovala zaměstnancům nejen odborné dovednosti, ale také osobní rozvoj a smysl pro zodpovědnost.

V dnešním rychle se měnícím světě, kde nové technologie a globální trendy přinášejí neustále nové výzvy, je investice do vzdělávání zaměstnanců klíčovým faktorem úspěchu.

**Celoživotní vzdělávání a reskilling** (přeučování na nové dovednosti) jsou dnes běžnou praxí v mnoha moderních firmách. Ty společnosti, které podporují osobní růst svých zaměstnanců a nabízejí jim možnosti školení a profesního rozvoje, jsou schopné nejen přilákat, ale také udržet nejlepší talenty.

Moderní firmy mohou následovat Baťovy kroky tím, že vytvářejí programy vzdělávání, mentorství, koučingu a kariérního růstu. Zaměstnanci, kteří vidí, že firma investuje do jejich rozvoje, jsou loajálnější, angažovanější a produktivnější. Tento přístup nejen zlepšuje výkon firmy, ale také zvyšuje její atraktivitu na trhu práce.

## **Zaměstnanecká zkušenost a firemní kultura**

Baťovi si byli dobře vědomi, že prostředí, ve kterém zaměstnanci pracují, má velký vliv na jejich výkonnost a spokojenost. Tomáš

Baťa vytvářel moderní pracovní prostředí a podporoval **společenskou soudržnost** mezi zaměstnanci. To zahrnovalo nejen dobré pracovní podmínky, ale také důraz na zdraví, vzdělávání a osobní život zaměstnanců.

Dnes je podobný přístup součástí konceptu **firemní kultury a zaměstnanecké zkušenosti**. Firmy jako **Google, Zappos nebo Netflix** jsou příkladem společností, které investují do vytváření pozitivního pracovního prostředí, kde zaměstnanci cítí podporu a mají možnost se rozvíjet. Silná firemní kultura podporuje spolupráci, inovace a motivaci. Zaměstnanci, kteří se cítí součástí něčeho většího a jsou respektováni, jsou ochotnější vynaložit extra úsilí, aby přispěli k úspěchu firmy.

Moderní podniky by měly následovat tento přístup tím, že vytvářejí prostředí, které podporuje spolupráci, transparentnost a smysluplnou práci. **Zaměstnanecká zkušenost** se dnes měří nejen na základě platů a benefitů, ale také podle toho, jaký smysl a hodnotu práce zaměstnancům přináší. Firmy, které se zaměřují na potřeby svých zaměstnanců, získávají výhodu na trhu práce a mohou dosáhnout lepších výsledků.

### **Motivace zaměstnanců a sdílený úspěch**

Antonín a Tomáš Baťa byli známí tím, že podporovali své zaměstnance nejen finančně, ale také tím, že jim poskytovali **možnosti růstu a seberealizace**. Vytvářeli systémy, které motivovaly zaměstnance k lepším výsledkům a osobní odpovědnosti. Zaměstnanci měli možnost podílet se na zisku podniku, což zvyšovalo jejich zájem o úspěch firmy a vytvářelo silnější pouto mezi jednotlivci a podnikem.

Dnes se tento přístup odráží v **systémech odměn a podílech na úspěchu**, které moderní firmy implementují. Zaměstnanci, kteří mají možnost podílet se na zisku nebo získávat akcie firmy, cítí silnější motivaci přispívat k dlouhodobému růstu podniku.

Takové programy podporují loajalitu a angažovanost zaměstnanců a zároveň pomáhají firmám dosáhnout jejich strategických cílů.

Firmy, které chtějí následovat Baťův přístup, by měly vytvářet systémy, které propojují úspěch zaměstnanců s úspěchem podniku. To zahrnuje transparentní hodnocení výkonu, systémy odměn a uznání, které zaměstnancům ukazují, že jejich úsilí je oceněno a má přímý vliv na růst firmy.

## Technologie a personalizace práce

Dnes máme k dispozici technologické nástroje, které nám umožňují lépe řídit a rozvíjet zaměstnance. **Umělá inteligence, big data a nástroje pro personalizaci práce** umožňují firmám lépe porozumět potřebám a preferencím zaměstnanců, a tím přizpůsobit pracovní podmínky a nabídky individuálním potřebám.

Firmy mohou využívat technologie pro zlepšení **wellbeingu zaměstnanců**, poskytování flexibilních pracovních podmínek a zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Pracovníci, kteří mají možnost flexibilně upravit svou pracovní dobu, cítí menší stres a jsou produktivnější. Tento moderní přístup kombinuje hodnoty, které Baťové kladli na lidi, s výhodami technologií, které zlepšují pracovní zkušenosti a celkovou výkonnost.

## Zaměstnanci jako ambasadoři značky

Zaměstnanci, kteří jsou spokojení a motivovaní, jsou přirozenými **ambasadory značky**. Baťovi věděli, že pokud zaměstnanci věří v poslání a hodnoty firmy, přenášejí toto nadšení na zákazníky a širší veřejnost. Dnes tento princip platí více než kdy dříve, a to

zejména díky sociálním médiím, kde zaměstnanci mohou ovlivňovat reputaci firmy.

Moderní firmy by měly podporovat kulturu, kde zaměstnanci hrdě reprezentují značku, nejen uvnitř firmy, ale i mimo ni. Tento přístup posiluje firemní identitu a vytváří lepší vztahy s veřejností, zákazníky i obchodními partnery.

## **Závěr**

Baťova filozofie, že „Největší hodnotou podniku jsou jeho zaměstnanci,“ zůstává relevantní i v dnešní době. Lidé jsou stále klíčovým faktorem, který rozhoduje o úspěchu či neúspěchu firmy. Podniky, které rozpoznají a investují do rozvoje svého lidského kapitálu, budou schopny udržet konkurenceschopnost a dlouhodobý růst.

Dnešní podniky by měly implementovat moderní strategie, které spojují hodnoty zaměstnanců s technologiemi a firemní kulturou, aby vytvořily prostředí, kde lidé mohou růst, rozvíjet se a přispívat k úspěchu firmy.

## Kapitola 4: Vedoucí musí jít příkladem

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati „Vedoucí musí jít příkladem“ je jedním z klíčových principů jejich filozofie řízení. Podle této ideje vedoucí pracovníci, ať už manažeři nebo podnikatelé, musí být vzory pro své zaměstnance nejen v pracovním nasazení, ale také v hodnotách, které reprezentují. Tento přístup zdůrazňoval osobní odpovědnost vedoucích za úspěch firmy i jednotlivců, což dnes zůstává důležitým principem leadershipu a firemní kultury.

V moderním kontextu má tato myšlenka ještě větší význam, protože se svět rychle mění, technologie se neustále vyvíjejí a zaměstnanci jsou stále náročnější na vedení, které musí být důvěryhodné, autentické a inspirativní.

**Následující body ukazují, jak lze tuto Baťovu myšlenku implementovat v dnešní době:**

### **Autenticita leadershipu**

Baťovi věřili, že vedoucí pracovník musí být autentický – musí jednat v souladu s tím, co říká. V dnešní době, kdy je autentičnost jednou z nejžádanějších vlastností leadera, tento princip získává na důležitosti. **Autentičtí lídři** jsou schopni vybudovat silný vztah se svými zaměstnanci, protože jsou otevření, transparentní a jednají v souladu se svými hodnotami.

Moderní vedoucí musí být ochotni přiznat chyby, ukázat svou lidskou stránku a vést týmy nikoli jen na základě autority, ale i důvěry. To zahrnuje přímou komunikaci, otevřenou zpětnou vazbu a neustálé zlepšování. Pokud vedoucí očekává od zaměstnanců poctivost, musí sám poctivost projevovat. Pokud očekává pracovitost a inovativní myšlení, musí je sám demonstrovat.

## **Lead by example (vést příkladem)**

Baťova myšlenka vedení příkladem byla jednoduchá, ale zásadní: vedoucí nesmí vyžadovat od svých zaměstnanců nic, co sám není ochoten udělat. Tento přístup je dnes velmi relevantní, zejména v kontextu rychlých změn na trhu a rostoucích nároků na zaměstnance. Vést příkladem znamená být ochoten převzít odpovědnost, ukázat odvahu v neznámých situacích a být připraven podstoupit stejné oběti jako ostatní.

Například v době krize nebo velkých změn ve firmě, kdy může být vyžadována vyšší pracovní nasazení, by měl vedoucí demonstrovat svou vlastní angažovanost a odhodlání pracovat s týmem na dosažení společných cílů. Tímto způsobem si získá respekt a podporu svých zaměstnanců, což vede k vyšší produktivitě a loajalitě.

## **Vize a schopnost inspirovat**

Tomáš Baťa byl známý svou schopností inspirovat své zaměstnance a vést je jasnou vizí. Dnes je inspirativní vedení ještě důležitější, protože zaměstnanci často hledají smysl a účel ve své práci. Vedoucí musí být schopen jasně komunikovat vizi firmy a propojit ji s individuálními cíli a hodnotami zaměstnanců.

Moderní vedoucí by měli být schopni nejen strategicky plánovat, ale také emocionálně zapojit své zaměstnance tím, že jim ukážou, jak jejich práce přispívá k většímu celku. Inspirující lídři dokážou propojit úspěch firmy s osobním růstem zaměstnanců, což vede k vyšší angažovanosti a motivaci.

## Etika a morální vedení

Baťovi kladli důraz na **etiku** a morální integritu v podnikání. Dnes, kdy jsou korporátní skandály a problémy s etickým chováním časté, je morální vedení stále klíčové. Vedoucí, kteří se chovají eticky a morálně, si nejen budují důvěru u zaměstnanců, ale také u zákazníků, investorů a širší veřejnosti.

Morální vedení zahrnuje například férovost v rozhodování, respekt k lidským právům a dodržování etických standardů v podnikání. Pokud firma čelí etickým dilematům, vedoucí musí být ti, kteří stanoví jasné morální hranice a vedou příkladem.

### Rovnováha mezi pracovním a osobním životem

Dnes se od vedoucích očekává, že budou nejen příkladem v pracovní výkonnosti, ale také v péči o **rovnováhu mezi pracovním a osobním životem**. Moderní vedoucí, kteří sami dokážou udržet tuto rovnováhu, inspirují své zaměstnance k tomu, aby si vážili nejen práce, ale i svého volného času a osobního života. Tím vytvářejí kulturu, kde se zaměstnanci cítí podporovaní v udržování zdravé rovnováhy.

Vedoucí by měli ukazovat, že i když je práce důležitá, není jediným aspektem života. Přístup „work-life balance“ nejen snižuje stres zaměstnanců, ale také zvyšuje jejich dlouhodobou produktivitu a spokojenost s prací.

### Flexibilita a adaptabilita

Baťovi věřili v to, že úspěch vyžaduje flexibilitu a ochotu se přizpůsobit novým podmínkám. Dnešní doba je obdobím rychlých technologických změn a dynamického trhu, což znamená, že

vedoucí musí být nejen příkladem v pracovním nasazení, ale i v ochotě učit se a přizpůsobit se.

Moderní lídři musí ukazovat svým zaměstnancům, že jsou otevření novým myšlenkám, technologiím a způsobům práce. Vedoucí, kteří se neustále vzdělávají a nebojí se změn, inspirují své týmy k tomu, aby se neustále zlepšovaly a inovovaly. V digitální éře se klade důraz na rychlé reakce na změny a lídři musí ukazovat cestu tým, že sami aktivně přebírají nové dovednosti a přístupy.

## Podpora a mentoring

Jedním z klíčových aspektů leadershipu podle Bati byla podpora mladých talentů a **mentoring**. Moderní vedoucí musí jít příkladem nejen ve své práci, ale také v tom, jak rozvíjejí a podporují své zaměstnance. To zahrnuje sdílení znalostí, poskytování zpětné vazby a pomáhání zaměstnancům růst v jejich kariéře.

Vedoucí, kteří působí jako mentoři, ukazují zaměstnancům, že jejich růst a úspěch jsou prioritou. Tím vytvářejí kulturu, kde se zaměstnanci cítí ceněni a podporováni ve svém profesním rozvoji.

## Závěr

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati, že „Vedoucí musí jít příkladem,“ je dnes možná ještě relevantnější než v době jejich působení. V moderním světě, kde zaměstnanci očekávají od svých vedoucích transparentnost, inspiraci a etiku, je nezbytné, aby vedoucí pracovníci nejen vedli firmu, ale také ztělesňovali hodnoty, které chtějí vidět u svých zaměstnanců.

Leadership příkladem je základem silné firemní kultury, která podporuje loajalitu, motivaci a produktivitu. Vedoucí, kteří ukazují směr svým chováním a přístupem, budují nejen silnější týmy, ale i úspěšnější podniky.

# Kapitola 5: Je důležité motivovat zaměstnance nejen finančně, ale i osobním růstem

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati, že „**Je důležité motivovat zaměstnance nejen finančně, ale i osobním růstem**,“ je klíčová pro pochopení toho, jak tito vizionáři přistupovali k lidskému kapitálu a rozvoji svých zaměstnanců. Zatímco finanční motivace je důležitá, Baťovi si uvědomovali, že dlouhodobý úspěch podniku závisí na osobním a profesním rozvoji zaměstnanců, což je i dnes zásadní pro vytvoření loajálních, angažovaných a vysoce výkonných týmů.

V dnešní době, kdy zaměstnanci očekávají nejen dobrý plat, ale i příležitosti pro růst, učení a sebezdokonalování, je tato myšlenka ještě aktuálnější. Firmy, které investují do rozvoje svých lidí, získávají konkurenční výhodu na trhu práce a udržují si nejlepší talenty.

## Finanční odměna vs. nefinanční motivace

Finanční motivace (platy, bonusy, benefity) je sice důležitým nástrojem pro udržení a přilákání zaměstnanců, ale sama o sobě nedokáže zajistit dlouhodobou spokojenost a angažovanost. Baťovi rozuměli tomu, že **peníze nejsou jediným zdrojem motivace**. Klíčem je nabídnout zaměstnancům něco navíc – možnost osobního růstu, seberealizace a pocit smysluplnosti v práci.

Dnes se mnoho firem zaměřuje na **vnitřní motivaci** svých zaměstnanců. Podle moderních psychologických studií zaměstnanci, kteří mají příležitost růst, učit se a přispívat k většímu cíli, jsou mnohem více angažovaní a produktivní. Baťa

tomu rozuměl a kladl důraz na to, aby zaměstnanci měli přístup k nástrojům a prostředkům pro svůj osobní a profesní rozvoj.

## **Osobní růst jako cesta k loajalitě a inovacím**

Jedním z hlavních přístupů Baťů bylo vytváření prostředí, kde se zaměstnanci mohli neustále zlepšovat. Tomáš Baťa prosazoval, aby lidé dostávali příležitosti k učení a profesnímu růstu, což jim umožnilo posouvat se nejen ve firmě, ale i v osobním životě. Tento přístup vedl k tomu, že zaměstnanci byli loajální a inovativní, protože se cítili zapojení a ceněni.

Dnes je **osobní a profesní růst** důležitou součástí strategie většiny úspěšných firem. Zaměstnanci hledají příležitosti k rozvoji nových dovedností, školení a mentoringu, aby si rozšířili své znalosti a zkušenosti. Firmy, které toto podporují, vytvářejí loajální a inovativní pracovní prostředí. Investice do osobního růstu zaměstnanců je zároveň investicí do růstu celého podniku.

## **Vzdělávání a rozvoj jako konkurenční výhoda**

Baťovi si uvědomovali, že zaměstnanci potřebují být **neustále vzdělávání** a rozvíjeni, aby byli připraveni na nové výzvy a příležitosti. Dnes se důraz na neustálé vzdělávání stal nutností vzhledem k rychlému technologickému pokroku a proměnlivému trhu práce. Firmy, které investují do školení, koučingu a mentoringu, si zajišťují vyšší konkurenceschopnost a připravenost na změny.

Baťův systém vzdělávání byl jedním z nejpokrokovějších své doby, a jeho duch pokračuje i dnes ve firmách, které zavádějí **programy celoživotního vzdělávání**. Moderní podniky nabízejí školení, kurzy, workshopy a online vzdělávací platformy, které pomáhají zaměstnancům rozvíjet nové dovednosti – od

technických schopností až po měkké dovednosti, jako je komunikace a vedení.

## Osobní růst jako prevence vyhoření

Jedním z rizik dnešní doby je **vyhoření** zaměstnanců. Firmy, které se zaměřují pouze na finanční odměny, často přehlížejí potřebu zaměstnanců růst, učit se a hledat smysl v tom, co dělají. Baťova filozofie ukazuje, že když se zaměstnanci cítí ocenění nejen finančně, ale i prostřednictvím osobního rozvoje, jsou odolnější vůči stresu a vyhoření.

Dnes je mnoho firem zaměřeno na podporu **well-beingu** zaměstnanců, kde osobní růst hraje klíčovou roli. Tím, že firma umožní zaměstnancům neustále se rozvíjet, nejen zlepšuje jejich profesní dovednosti, ale také podporuje jejich duševní pohodu a spokojenost.

## Kariérní růst a plánování

Antonín a Tomáš Baťa se také zaměřovali na to, aby zaměstnanci měli jasnou představu o své kariérní dráze a možnostech růstu ve firmě. Tento přístup je i dnes velmi důležitý, protože zaměstnanci potřebují vědět, že mají příležitosti k postupu a rozvoji v rámci společnosti.

**Kariérní růst a plánování** by mělo být nedílnou součástí moderních podniků. Vedoucí pracovníci by měli pomáhat zaměstnancům identifikovat jejich silné stránky a rozvíjet dovednosti, které jim umožní posouvat se na vyšší pozice. Tento přístup posiluje loajalitu a snižuje fluktuaci zaměstnanců, kteří vidí jasnou cestu k profesnímu růstu ve firmě.

## Mentoring a koučink

Baťovi věřili v **mentoring** jako nástroj pro rozvoj zaměstnanců. Mentoring poskytuje zaměstnancům možnost učit se od zkušenějších kolegů a vedoucích pracovníků, což podporuje osobní růst a profesní rozvoj. Dnes je mentoring stále populárním způsobem, jak přenášet znalosti, podporovat kulturu učení a vytvářet hlubší vztahy mezi zaměstnanci a vedením.

V moderním podnikání je **koučink** také důležitým nástrojem, který pomáhá zaměstnancům dosáhnout jejich potenciálu. Koučové pomáhají identifikovat cíle, překonávat výzvy a zlepšovat výkon, což vede ke spokojenějším a úspěšnějším zaměstnancům.

### Zaměstnanecké zkušenosti a kultura růstu

Baťova filozofie osobního růstu zaměstnanců se odráží i v dnešním důrazu na **zaměstnanecké zkušenosti** (employee experience). Zaměstnanci dnes hledají víc než jen práci – chtějí být součástí organizace, která podporuje jejich růst a nabízí jim smysluplné příležitosti. Firmy, které vytvářejí **kulturu růstu**, kde zaměstnanci mohou neustále zdokonalovat své dovednosti, se stávají atraktivnějšími zaměstnavateli.

Firemní kultura, která podporuje neustálé učení a rozvoj, je dnes klíčovým prvkem pro získání a udržení talentovaných lidí. Moderní podniky vytvářejí prostředí, kde je učení přirozenou součástí pracovního procesu, a kde jsou zaměstnanci motivováni k tomu, aby se neustále zdokonalovali.

## Závěr

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati, že „**Je důležité motivovat zaměstnance nejen finančně, ale i osobním růstem,**“ je i v dnešní době nesmírně aktuální. Zaměstnanci chtějí být oceněni nejen penězi, ale i příležitostmi k růstu, vzdělávání a seberealizaci. Firmy, které podporují osobní a profesní růst svých zaměstnanců, si budují loajalitu, zvyšují motivaci a dosahují lepších výsledků.

Implementace této filozofie do moderního podnikání znamená vytvořit prostředí, kde je osobní růst zaměstnanců prioritou. Zajišťuje to nejen vyšší spokojenost zaměstnanců, ale také jejich schopnost přinášet inovace a hodnotu pro firmu. Dnešní podniky by měly investovat do rozvoje svých lidí, protože úspěch jednotlivců je základem dlouhodobého úspěchu celého podniku.

## Kapitola 6: Zisk není cílem, ale výsledkem dobré práce

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati „**Zisk není cílem, ale výsledkem dobré práce**“ vyjadřuje jejich klíčovou filozofii v podnikání, která se zaměřovala především na kvalitu, efektivitu a odpovědnost vůči zákazníkům a zaměstnancům. Tato filozofie se výrazně liší od přístupu, který klade hlavní důraz na maximalizaci zisku za každou cenu. Baťovi věřili, že pokud firma dělá svou práci poctivě a dobře, zisk se dostaví automaticky jako vedlejší produkt kvalitního podnikání.

V dnešní době, kdy se na podnikání pohlíží nejen z hlediska finanční výkonnosti, ale také z hlediska udržitelnosti, společenské odpovědnosti a dlouhodobého dopadu, je tato myšlenka velmi relevantní. Jak lze tedy tuto Baťovu myšlenku aplikovat v moderním podnikání?

### Kvalita a spokojenost zákazníků na prvním místě

Baťovi věřili, že **kvalita produktů a služeb** je zásadní pro dlouhodobý úspěch firmy. Pokud se podnik soustředí na to, aby dodával zákazníkům skutečnou hodnotu, získá si jejich důvěru a loajalitu, což přirozeně vede k vyššímu zisku. Zisk v tomto pojetí není cíl, ale **odměna za kvalitu a odpovědnost** vůči zákazníkovi.

V dnešní době, kdy zákazníci mají přístup k mnoha alternativám a možnostem, se firmy musí snažit vynikat. Kvalita služeb a produktů se stává jedním z hlavních důvodů, proč zákazníci opakovaně volí stejnou značku. **Zákaznická zkušenost a spokojenost** jsou nyní klíčové ukazatele, které přímo ovlivňují finanční výsledky firmy.

## Dlouhodobá udržitelnost vs. krátkodobý zisk

Baťova filozofie upozorňuje na důležitost **dlouhodobé perspektivy** v podnikání. Zaměřování se na krátkodobé zisky může firmu vést k rozhodnutím, která sice mohou přinést okamžitý finanční zisk, ale z dlouhodobého hlediska poškozují reputaci nebo udržitelnost podnikání. Baťovi věřili, že podnikání, které je postaveno na **pevných základech**, s důrazem na kvalitu a rozvoj lidí, bude přinášet zisk stabilně a udržitelně.

V dnešním světě, kde je otázka **udržitelnosti** stále více diskutována, se tento přístup stává ještě důležitějším. Moderní podniky čelí tlakům na to, aby jednaly odpovědně – nejen vůči životnímu prostředí, ale i vůči svým zaměstnancům a širší společnosti. Dnešní úspěšné společnosti často investují do **udržitelných obchodních praktik** a společenské odpovědnosti, což posiluje jejich postavení na trhu a vede k dlouhodobému finančnímu úspěchu.

### Zisk jako ukazatel efektivity a hodnoty

Pro Baťu byl zisk spíše **indikátorem**, že firma funguje dobře a efektivně, než cílem samotným. Zisk tedy odrážel, že zaměstnanci pracují efektivně, že zákazníci jsou spokojení a že firma poskytuje skutečnou hodnotu. Tento přístup zdůrazňoval, že se firma musí soustředit na **dobré řízení procesů**, zlepšování produktivity a efektivity, nikoli na zisk jako hlavní motivaci.

V dnešní době tento přístup nachází uplatnění ve firmách, které kladou důraz na **optimalizaci procesů, inovace a efektivitu**. Když se podniky zaměřují na zlepšování svých produktů, služeb a interních procesů, přirozeně tím zvyšují svou konkurenceschopnost a dosahují vyššího zisku. Zisk se tedy stává přirozeným výsledkem kvalitně odvedené práce, nikoli hlavním cílem, který by měl být slepě následován.

## Společenská odpovědnost a udržitelný růst

Baťova myšlenka, že zisk není cílem, ale výsledkem, je rovněž základem jeho vnímání **společenské odpovědnosti**. Pro Baťu nebylo podnikání jen o vydělávání peněz, ale o přinášení užitku společnosti. Tento pohled se velmi podobá dnešnímu konceptu **CSR (Corporate Social Responsibility)**, kdy se firmy snaží vytvářet přidanou hodnotu nejen pro akcionáře, ale i pro zaměstnance, zákazníky a širší komunitu.

V dnešní době se zvyšuje tlak na podniky, aby byly **společensky odpovědné**. Firmy, které přijímají tento přístup, nejen zajišťují dlouhodobou udržitelnost, ale také budují lepší pověst a vztahy s komunitou, což vede k vyšší loajalitě zákazníků a v konečném důsledku i k vyšším ziskům. Zisk tedy opět přichází jako výsledek zodpovědného podnikání, nikoliv jako prvotní cíl.

### Rovnováha mezi zaměstnanci, zákazníky a investory

Jedním z klíčových aspektů Baťovy filozofie bylo udržování **rovnováhy** mezi zájmy zaměstnanců, zákazníků a investorů. Zisk byl výsledkem rovnovážného přístupu ke všem těmto skupinám. Firma, která se soustředí pouze na maximalizaci zisku pro investory, může zanedbávat potřeby zaměstnanců nebo kvalitu pro zákazníky, což vede k dlouhodobým problémům.

Dnes je tento přístup ještě více zdůrazňován. Firmy, které dokážou vyvážit potřeby všech zúčastněných stran – zaměstnanců, zákazníků a investorů – dosahují dlouhodobě lepších výsledků. Moderní podniky, které implementují principy **stakeholder managementu**, se snaží zajistit, aby všechny tyto skupiny měly z podnikání užitek, což opět vede k udržitelnému růstu a vyšším ziskům.

## Důraz na inovace a investice do budoucnosti

Zisk v Baťově pojetí nebyl určen pouze pro rozdělení mezi akcionáře, ale měl být **reinventován do budoucího rozvoje firmy**. Inovace, investice do nových technologií a školení zaměstnanců byly klíčové pro zajištění budoucí konkurenceschopnosti. Tento přístup odráží důležitost dlouhodobé strategie nad krátkodobými zisky.

V dnešní době se tento přístup stále více zdůrazňuje, zejména v technologických společnostech, které **investují do výzkumu a vývoje** (R&D), aby si udržely náskok před konkurencí. Firmy, které reinvestují zisky do inovací a rozvoje, zajišťují, že jsou připravené na budoucí výzvy, což opět přináší dlouhodobé finanční úspěchy.

### Závěr

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati, že „**zisk není cílem, ale výsledkem dobré práce**,“ je univerzální a nadčasová. V dnešní době, kdy se podniky zaměřují na kvalitu, udržitelnost a dlouhodobý rozvoj, je tato filozofie ještě důležitější. Moderní podnikání musí být založeno na kvalitní práci, odpovědném přístupu k zaměstnancům, zákazníkům a společnosti, a inovacích, které zajišťují dlouhodobou konkurenceschopnost. Zisk pak přijde jako přirozený důsledek těchto dobrých podnikatelských praktik.

Baťův přístup k podnikání inspiruje i dnes, kdy firmy čelí výzvám globalizace, rychlému technologickému pokroku a rostoucímu tlaku na společenskou odpovědnost. Implementace této filozofie do dnešní doby znamená budování podniků, které jsou nejen finančně úspěšné, ale i etické a odpovědné, což vede k dlouhodobé prosperitě a udržitelnosti.

# Kapitola 7: Podnikání a vedení lidí - Podnikatel by měl být sluhou společnosti, nikoliv jejím pánem

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati „**Podnikatel by měl být sluhou společnosti, nikoliv jejím pánem**“ zdůrazňuje zásadní princip podnikání: podnikatel je zde proto, aby sloužil lidem, tedy svým zákazníkům, zaměstnancům a společnosti jako celku. Tato filozofie odporuje často rozšířenému vnímání podnikatelů jako elit, které kontrolují společenské procesy a mají za cíl pouze maximalizaci vlastního zisku. Pro Baťovy byla podstata podnikání v odpovědnosti a službě společnosti. V dnešní době, kdy se zvyšuje důraz na etiku a odpovědnost, je tato myšlenka stále aktuálnější.

## Podnikání jako služba lidem

Baťovi věřili, že podnikání by mělo být v první řadě službou, která uspokojuje potřeby lidí. Firma nemá být nástrojem k hromadění bohatství pro podnikatele, ale má **sloužit společnosti** tím, že vytváří hodnoty, zajišťuje pracovní místa a zlepšuje životní standardy. Tato myšlenka staví zákazníka a komunitu na první místo. Podnikatel by měl naslouchat tomu, co lidé potřebují, a přizpůsobovat se jejich požadavkům, místo aby se snažil manipulovat trhem pro svůj vlastní prospěch.

V dnešní době, kdy lidé očekávají, že podniky budou více zohledňovat **společenskou odpovědnost** a etické hodnoty, je tato filozofie velmi aktuální. Mnoho úspěšných firem dnes prosperuje díky tomu, že kladou důraz na kvalitu služeb a produktů, udržitelnost a transparentní přístup k zákazníkům. Například koncepty jako **design služeb** nebo **human-centered design** jsou moderními aplikacemi tohoto přístupu, které kladou důraz na potřeby lidí a jejich zkušenosti.

## Společenská odpovědnost podniků (CSR)

Myšlenka „sluhy společnosti“ také odráží rostoucí důraz na **společenskou odpovědnost podniků** (Corporate Social Responsibility, CSR). Baťovi již ve své době kladli velký důraz na odpovědnost vůči širší komunitě, ve které jejich podnik působil. Baťovy továrny nebyly jen místy výroby, ale tvořily celé komunity, ve kterých byly postaveny školy, nemocnice a infrastruktura, což zajišťovalo lepší životní podmínky pro zaměstnance i jejich rodiny.

Dnes je CSR zásadním prvkem úspěchu mnoha firem. Společnosti, které investují do udržitelnosti, charitativních aktivit, zlepšování podmínek pro své zaměstnance a podporu komunit, získávají respekt a loajalitu zákazníků. Baťova myšlenka „sluhy společnosti“ se zde projevuje v tom, že podnikání není izolované, ale je nedílnou součástí společnosti a musí na ni pozitivně působit.

### Etika podnikání v moderním světě

Etika podnikání je dnes klíčovým faktorem, který ovlivňuje nejen image firmy, ale i její dlouhodobý úspěch. Podniky, které se řídí principy férovosti, transparentnosti a odpovědnosti, jsou vnímány jako důvěryhodné a stabilní. Baťova myšlenka, že podnikatel má sloužit společnosti, přímo souvisí s etickým přístupem k podnikání.

V moderní době, kdy je kladen důraz na etické chování podniků vůči zaměstnancům, zákazníkům a životnímu prostředí, je tato Baťova filozofie velmi relevantní. Firmy, které se soustředí pouze na zisk a ignorují důsledky svého jednání, čelí kritice a často i bojkotu. Naopak podniky, které se chovají eticky a vnímají svůj podnikatelský záměr jako službu společnosti, se těší větší podpoře a věrnosti zákazníků.

## Lídrovství jako služba v dnešní době

Vedení firmy by mělo být založeno na principu služby. Baťovi viděli podnikatele jako **služebníky společnosti**, kteří musí naplňovat potřeby nejen svých zákazníků, ale i zaměstnanců. Tento přístup je základem **servant leadershipu**, což je moderní styl vedení, který klade důraz na podporu a rozvoj lidí, nikoli na autoritativní kontrolu. Lídři by neměli být pouze manažery, ale mentory a inspirátory, kteří pomáhají svým lidem růst a uspět.

V dnešním světě, kdy zaměstnanci hledají smysluplnost a uznání ve své práci, je tento přístup čím dál důležitější. **Dobrý lídr** se neptá, co pro něj mohou jeho zaměstnanci udělat, ale co on může udělat pro ně, aby se mohli zlepšovat, růst a být úspěšní. Takový lídr vytváří prostředí, kde zaměstnanci cítí, že jsou hodnotní a jejich práce má smysl, což vede k vyšší produktivitě a loajalitě.

## Dlouhodobá udržitelnost a integrita

Baťova filozofie služby společnosti také podporuje myšlenku dlouhodobé udržitelnosti a integrity podnikání. Firmy, které jsou založené na principu služby, se soustředí na dlouhodobý úspěch, nikoli na krátkodobé zisky. Udržitelné podnikání, které bere v potaz potřeby společnosti a prostředí, zajišťuje, že firma bude mít pozitivní dopad na své okolí i po mnoho let.

Dnes je téma **udržitelnosti** jedním z nejdiskutovanějších aspektů moderního podnikání. Firmy jsou stále více tlačeny k tomu, aby omezovaly negativní dopady na životní prostředí a přispívaly k sociálnímu rozvoji. Baťův princip služby společnosti nám ukazuje, že podnikání by nemělo být zaměřeno pouze na aktuální ekonomické ukazatele, ale na **trvale udržitelný rozvoj**, který přináší dlouhodobé benefity nejen firmě, ale i celé komunitě.

## Vztah mezi podnikatelem a zaměstnanci

Baťova filozofie rovněž zdůrazňovala vztah mezi podnikatelem a zaměstnanci. Pokud podnikatel slouží společnosti, měl by v první řadě sloužit svým zaměstnancům. Baťovi věřili, že úspěch firmy je neoddělitelně spojen s úspěchem jejich lidí. Zaměstnanci, kteří mají dobré pracovní podmínky, příležitosti pro růst a spravedlivou odměnu, jsou motivováni pracovat lépe a přispívat k dlouhodobému úspěchu firmy.

Tento přístup je v moderním světě velmi relevantní. Firmy, které investují do svých zaměstnanců, vytvářejí pozitivní firemní kulturu, a tím si zajistí vyšší produktivitu a loajalitu. **Podnikatel jako sluha společnosti** znamená, že podnikatel se musí postarat o to, aby jeho zaměstnanci měli vše, co potřebují, aby mohli být úspěšní, a to nejen finančně, ale i osobně a profesně.

### Závěr

Myšlenka, že „**podnikatel by měl být sluhou společnosti, nikoliv jejím pánem,**“ je zásadní jak pro podnikatelskou etiku, tak pro dlouhodobý úspěch firmy. Antonín a Tomáš Baťa svým přístupem ukázali, že úspěšné podnikání není založeno na snaze o nadvládu nad trhem nebo společností, ale na poctivé službě lidem. Tato služba se projevuje ve vytváření hodnot pro zákazníky, poskytování dobrých podmínek pro zaměstnance a odpovědném přístupu k širší společnosti.

V dnešní době, kdy firmy čelí tlaku na společenskou odpovědnost a udržitelnost, je Baťova filozofie ještě relevantnější. Podnikatelé, kteří chápou svou roli jako službu, budou dlouhodobě úspěšnější, protože jejich firmy budou prosperovat nejen finančně, ale i v očích zákazníků a komunity. Tento přístup vytváří základ pro podnikání, které je nejen ziskové, ale i spravedlivé a udržitelné.

# Kapitola 8: Pokud chceme růst, musíme neustále inovovat

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati „**Pokud chceme růst, musíme neustále inovovat**“ reflektuje klíčovou roli inovací v podnikání a rozvoji organizací. Baťové věřili, že pouze neustálé zlepšování, modernizace a adaptace na nové podmínky umožňuje firmám udržet si konkurenceschopnost a růst. Tato filozofie má v dnešní době ještě větší význam než kdykoli předtím, kdy technologické změny, globalizace a rychlý vývoj trhu tlačí podniky k neustálému zlepšování.

## Inovace jako motor růstu

Baťové věřili, že stagnace je pro podnik fatální. Pokud firma neinovuje, postupně zaostává a ztrácí schopnost konkurovat. V jejich době to znamenalo zavádění moderních výrobních postupů, efektivnějších technologií, rozvoj pracovních podmínek a investice do vzdělávání zaměstnanců. Pro Baťu byla inovace základním kamenem růstu, nikoli jen možností.

V dnešní době jsou inovace ještě důležitější. Technologie se vyvíjejí tak rychle, že společnosti musí být neustále připravené přizpůsobit se novým trendům, zavádět nové produkty a služby a zlepšovat procesy, aby si udržely konkurenceschopnost. Firmy, které neinvestují do inovací, riskují, že zůstanou pozadu. Například digitální transformace je dnes nevyhnutelnou součástí růstu každého podniku, protože zákazníci očekávají digitální řešení a rychlé přizpůsobení jejich potřebám.

## Inovace v podnikatelské kultuře

Pro Baťovy nebyly inovace pouze technologickou záležitostí, ale hlubokou součástí podnikové kultury. **Každý zaměstnanec byl**

**povzbuzován k hledání zlepšení** ve své práci a k neustálému zkoumání nových nápadů. Tato kultura neustálého zlepšování byla zakořeněna v každé úrovni firmy, což vedlo k tomu, že inovace přicházely nejen z vrcholového vedení, ale i od lidí v terénu.

V dnešní době je budování takové kultury ještě důležitější. Firmy, které podporují kreativitu a inovativní myšlení na všech úrovních, mají tendenci být agilnější a lépe se adaptovat na rychlé změny trhu. **Podniková kultura** otevřená novým nápadům a experimentování umožňuje firmám najít nové způsoby, jak zlepšit své produkty a služby, a to nejen z pohledu technologií, ale také procesů, zákaznického servisu a managementu.

### **Technologické inovace jako klíč k úspěchu**

Technologie dnes představují jednu z hlavních oblastí, kde inovace hrají klíčovou roli. Baťa sám ve své době investoval do moderních strojů a technologií, aby zefektivnil výrobu a zajistil kvalitnější produkty za nižší ceny. Dnes jsou moderní technologie jako umělá inteligence, automatizace, 3D tisk a digitalizace výrobních procesů zásadní pro firmy, které chtějí zůstat na špičce svého odvětví.

**Technologické inovace** mohou podniku pomoci dosáhnout větší efektivity, snížit náklady a zvýšit kvalitu produktů či služeb. Například využití dat a analýz umožňuje firmám lépe porozumět zákaznickým potřebám a přizpůsobit jim nabídku. Technologie jako **blockchain** a **umělá inteligence** zase mohou zásadně změnit způsob, jakým firmy řídí své dodavatelské řetězce nebo komunikují se zákazníky.

## Inovace jako odpověď na změny trhu

Baťovi dobře rozuměli, že **trh se neustále mění** a úspěch spočívá v schopnosti předvídat tyto změny a přizpůsobit se jim. Zatímco ve své době Baťa reagoval na potřeby rozvíjející se průmyslové společnosti, dnes firmy čelí jiným výzvám – globalizaci, digitalizaci, změnám v zákaznických preferencích a rostoucím požadavkům na udržitelnost.

Moderní podniky musí neustále sledovat trh, analyzovat trendy a inovovat, aby zůstaly relevantní. Například změna spotřebitelského chování směrem k ekologicky šetrným produktům a službám vytváří nové příležitosti pro inovace v oblasti udržitelnosti. Firmy, které se adaptují na tento trend a inovují své produkty směrem k udržitelnosti, mohou získat konkurenční výhodu.

### Inovace v řízení a rozvoji lidí

Baťové také inovovali v oblasti **řízení a rozvoje zaměstnanců**. Vytvářeli prostředí, kde bylo kladeno důraz na osobní růst a rozvoj každého jednotlivce. Věděli, že inovace nejsou jen otázkou technologií, ale i lidí. Pokud se zaměstnanci neustále učí, rozvíjejí své dovednosti a jsou motivováni k tvůrčí práci, přináší to firmě větší hodnotu.

Dnes se inovace v oblasti rozvoje lidí týkají zavádění nových vzdělávacích programů, využívání digitálních nástrojů pro zlepšení produktivity a podporu flexibilní práce. Firmy, které se zaměřují na rozvoj svých zaměstnanců, dosahují nejen lepších výsledků, ale také vyšší loajality zaměstnanců a nižší fluktuace. Moderní přístupy jako **lifelong learning** nebo **reskilling** umožňují zaměstnancům neustále se přizpůsobovat měnícím se požadavkům trhu práce.

## Odvaha experimentovat

Baťa byl znám svou **odvahou experimentovat**. Nebál se riskovat a zkoušet nové přístupy, ať už šlo o výrobu, prodejní strategie nebo péči o zaměstnance. Tato schopnost učit se z experimentů a rychle reagovat na neúspěchy je dnes považována za jeden z hlavních faktorů úspěšných inovací. Moderní podniky, které podporují kulturu experimentování, mají větší šanci přijít s průlomovými inovacemi.

V dnešní době je tento princip ještě více relevantní. Podniky musí být ochotné riskovat a testovat nové nápady. Moderní metody jako **lean startup** nebo **agilní přístupy** jsou založeny na rychlém testování a zlepšování produktů, což umožňuje firmám rychle se přizpůsobit požadavkům trhu. Odvaha k experimentování je klíčová, protože trh se mění tak rychle, že firmy nemohou čekat, až najdou „dokonalé“ řešení.

### Závěr

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati „**Pokud chceme růst, musíme neustále inovovat**“ je i v dnešní době klíčovým principem úspěšného podnikání. Inovace nejsou jen nástrojem k růstu, ale nutností pro přežití v konkurenčním prostředí. Ať už jde o technologické inovace, inovace v oblasti řízení lidí nebo neustálé přizpůsobování se změnám trhu, Baťův odkaz nám ukazuje, že úspěšné podnikání vyžaduje otevřenost vůči změnám a odvahu hledat nové cesty.

V moderním světě, kde jsou technologické změny rychlejší než kdy dříve, je důležité přijmout inovace jako trvalou součást firemní strategie. Firmy, které investují do inovací a budují kulturu podporující kreativitu a experimentování, budou schopny nejen přežít, ale i prosperovat v dlouhodobém horizontu. Baťův odkaz

je jasným poselstvím: růst a úspěch přichází k těm, kdo jsou ochotni neustále se měnit a inovovat.

## Kapitola 9: **Není ostuda dělat chyby, ale opakovat je**

Myšlenka Antonína a Tomáše Bati „**Není ostuda dělat chyby, ale opakovat je**“ vychází z jejich důrazu na učení a osobní růst. Chyby byly pro Baťovy součástí cesty k úspěchu, nikoli důvodem k selhání. Tento postoj je neuvěřitelně aktuální i dnes, v době rychlých změn a inovací. Společnost, která dokáže přijímat chyby jako nástroj pro učení a růst, bude mít lepší šanci uspět na dynamickém trhu. Tato myšlenka má v dnešní době velký význam nejen v podnikání, ale také ve vedení lidí a osobním rozvoji.

### **Chyby jako nástroj učení v rychle se měnícím světě**

Baťové považovali chyby za přirozenou součást každodenního podnikání. Nebáli se experimentovat, protože věděli, že každá chyba přináší cennou lekci. V moderní době, kdy se technologie a trhy rychle vyvíjejí, je tento přístup ještě důležitější. Firmy a zaměstnanci musí být ochotni přijmout, že ne každý nový nápad nebo proces bude hned úspěšný. Co je ale klíčové, je schopnost rychle se z chyb poučit a neustále se zlepšovat.

Dnes je běžné mluvit o „agilním přístupu“ nebo „lean startup“ metodice, kde je učení se z chyb a iterativní zlepšování klíčovým pilířem úspěchu. Chyby nejsou vnímány jako selhání, ale jako kroky směrem k lepšímu výsledku. Moderní firmy, které aktivně podporují kulturu učení a otevřenost k chybám, vytvářejí prostředí, kde je možné rychle se přizpůsobovat novým podmínkám a hledat inovativní řešení.

Vážení čtenáři, právě jste dočetli ukázkou z knihy 100 Baťových pravidel.  
Pokud se Vám ukázka líbila, na našem webu si můžete zakoupit celou knihu.