

## **Ing. Pavel Kafka, dr.h.c.**

*prezident – Česká manažerská asociace*

Autorka se ve své monografii věnuje stejně zajímavému jako nanejvýš aktuálnímu tématu. Nikdy v minulosti se v pracovním procesu nesetkávaly generace s tak rozdílnou hierarchií hodnot a životní zkušeností, jako je tomu nyní. Věnuje se především dopadům změn ve věkové struktuře zaměstnanců v souvislosti s demografickým vývojem, zejména s ohledem na zajištění optimálního využití potenciálu věkové kategorie 50+.

S využitím rozsáhlých zdrojů v odborné domácí i zahraniční literatuře vhodně doplněným o vlastní pozorování a výzkumy dospívá mj. k závěru, že české organizace nevěnují zkoumané problematice potřebnou pozornost. Na základě dlouholetých manažerských zkušeností mohou tyto závěry potvrdit. Zejména proto, že naše organizace zatím nevěnují adekvátní pozornost dlouhodobým trendům jak uvnitř, tak i vně organizací. Téma udržitelnosti rozvoje, tak jak jej vnímají špičky světového managementu – tj. rovnovážný rozvoj ekonomického, sociálního a environmentálního kapitálu, u nás teprve pomalu zapouští kořeny. S tím souvisí i doposud značné podcenění hluboké analýzy rizik.

Jako ekonom přenechám hodnocení způsobu zpracování získaných dat odborníkům. Nicméně jejich interpretace, jako určité varování manažerům českých organizací, je cenné. Autorka ale nezůstává jen u něj – podává jim pomocnou ruku, nabízí cesty, metody i nástroje ke zlepšení výkonu v této oblasti. Je to o to důležitější, že nastupující éra masové digitalizace všech oblastí života společnosti, zejména těch hodnototvorných, bude klást extrémní nároky na celoživotní vzdělávání zaměstnanců, transfer a kontinuitu znalostí, optimalizaci výkonů pracovních týmů. Jejich koheze a kultura tak jako i koheze a civilizační kultura celé společnosti jsou, a čím dál více budou zdrojem úspěchu.

Praha, 9. května 2017