



Amrop

Context Matters



ENERGY & FACILITY
MANAGEMENT

**Peter Strýček:
Kto nechce
šúchať lavičku,
musí zabojovať**

Mario Fondati

Peter Strýček: Kto nechce šúchať lavičku, musí zabojovať

Peter Strýček po štúdiu na Stavebnej fakulte Slovenskej vysokej školy technickej (dnes Slovenská technická univerzita) v Bratislave pôsobil ako asistent na katedre konštrukcií pozemných stavieb. V roku 1993 začal pracovať pre americký koncern Johnson Controls International, kde zakladal a ako country manager niekoľko rokov viedol slovenské zastúpenie. V roku 2005 sa ako jeden zo spolumajiteľov postavil na čelo Prvej ružinovskej spoločnosti, ktorú spolu s ďalšími dvoma spoločnosťami podľa vlastnej vízie prebudoval na holdingovú spoločnosť Hetech Services. Ako výkonný riaditeľ a spolumajiteľ dosiahol pomerne rýchlo obrovský úspech, a tak sa holding stal akvizičným cieľom silných medzinárodných hráčov. Od roku 2009 je pod názvom Cofely súčasťou nadnárodného energetického gigantu GDF Suez a Peter Strýček ako generálny riaditeľ pole svojej pôsobnosti rozšíril aj do Českej republiky a Ruska. O jeho doterajšej kariére, súčasnej práci i budúcich výzvach sa s ním rozprával Mario Fondati, partner z poradenskej spoločnosti Amrop.





Do popredia sa bude čoraz väčšmi dostávať vzťah zákazníka a dodávateľa a odporúčania, čo by mal zákazník spraviť, aby menej platil za energie, aby jeho budova vydržala čo najdlhšie a aby do jej obnovy nemusel investovať zajtra, ale až popozajtra.

Amrop: Ako by ste charakterizovali súčasný stav v oblasti teplárenstva a technickej správy budov, v ktorých úspešne pôsobíte niekoľko rokov? Je situácia na Slovensku v niečom iná ako v iných krajinách?

Peter Strýček: V oblasti teplárenstva nie je situácia na Slovensku v ničom iná ako v ostatných ekonomikách. Hovoríme o európskom trhu, pretože svetový trh podrobne nepoznám. Takmer celá Európa ide ľavičiarskym smerom, ktorý charakterizuje regulácia, regulácia a ešte raz regulácia. Ak v tejto súvislosti porovnáme veľmi podobné trhy Českej republiky a Slovenska, tak platí, že v Českej republike, kde ešte donedávna vládla pravicová vláda, sú na tom z hľadiska regulácie lepšie. Regulačné pravidlá sú tam menej prísne. Na Slovensku bola v júli tohto roka prijatá nová vyhláška, ktorá priniesla opäť prísnejšie legislatívne predpisy zamerané proti firmám, ktoré podnikajú v tomto sektore. Napriek tomu však možno konštatovať, že teplárenstvo je relatívne stabilný biznis, ktorý taký zostane, kým po jeseni opäť príde zima. ☺

Amrop: Aké hlavné negatíva prináša spomínaná regulácia spoločnostiam podnikajúcim v oblasti teplárenstva?

Peter Strýček: Tlak na regulované subjekty, aby konečný odberateľ, teda občan, platil čo najnižšiu cenu – bez ohľadu na náklady a variabilné ceny vstupných surovín, núti spoločnosti pôsobiace v tejto oblasti krátiť investície, resp. neinvestovať do ďalšieho rozvoja a inovácií, čo je nerozumné. Regulačné úrady si to neuvedomujú, avšak vinou regulácií sú v investíciách obmedzené aj veľké firmy, ktoré však investovať budú aj za cenu zníženia zisku. Veľmi dobre totiž vedia, že neinvestovať v energetike je beh na krátku trať. Avšak malé spoločnosti, ktoré majú napríklad jedno tepelné hospodárstvo, si často nemôžu dovoliť vynakladať na modernizáciu dostatočné peniaze, a to sa raz vráti vo forme zastaraných technológií, havárií a podobne.

Amrop: Druhou nosnou oblasťou vášho pôsobenia je technická správa budov. Je aj tu slovenský trh štandardným trhom viac-menej kopírujúcim vývoj v ostatných európskych ekonomikách?

Peter Strýček: Pokiaľ ide o technickú správu budov, čiže Facility Management, situácia je rovnaká v celej Európe. Väčšina investorov extrémne tlačí na ceny, a tým pádom v boji o zákazníka vyhrávajú tzv. nízko nákladové spoločnosti. Takýto pohľad však majú menej vyspelí

investori alebo takí, ktorí sa skutočne dívajú len na cenu. Naša spoločnosť sa od konkurencie snaží odlíšiť tým, že klientom poskytujeme pridanú hodnotu. Investovali sme napríklad do špeciálneho softvéru, ktorý umožňuje identifikovať problémy a ich okamžité riešenia on-line a zákazníkovi poskytuje dokonalý prehľad o všetkom, čo sa v jeho budovách deje. Ak spravujeme banku s centrárou v Bratislave, sme on-line prepojení so všetkými jej pobočkami a zodpovedný manažér okamžite vie, že napríklad vo Svidníku sa menila žiarovka, kedy prišlo k výmene, koľko výmena trvala, kto zadal požiadavku, kto opravu urobil, v akej výške bude vystavená faktúra, atď. V tomto sme v popredí, hoci sa s tým nemôžeme nadhlo uspokojiť, pretože trh najlepších sleduje a napodobňuje.

Amrop: Aké trendy v ďalšom rozvoji sektora Facility Management ešte očakávate v najbližšom období?

Peter Strýček: Trendom je jednoznačne smerovanie k energetickému poradenstvu. Popri technickej správe budov zákazníkom na základe vypracovania rôznych analýz a projektov radíme, ako môžu ušetriť. Toto veľmi zaberá, pretože šetrenie a optimalizácia nákladov vrátane využívania obnoviteľných zdrojov sú dnes alfa a omega. Navyše úspory v energiách môžu byť skutočne mimoriadne efektívne. Keďže u nás je trh viac-menej nasýtený, nemožno očakávať výrazne kvantitatívny nárast počtu zákaziek. Na Slovensku máme veľa firiem, ktoré vedia postaviť pre zákazníka tím, ktorý sa bude vzorne starať o jeho budovy. Avšak do popredia sa bude čoraz väčšmi dostávať vzťah zákazníka a dodávateľa a odporúčania, čo by mal zákazník spraviť, aby menej platil za energie, aby jeho budova vydržala čo najdlhšie a aby do jej obnovy nemusel investovať zajtra, ale až popozajtra. Hoci v energetike možno pokus odhadnúť budúci vývoj prirovnať k pohľadu do krištáľovej gule, verím tomu, že energetické služby sú budúcnosť. Napriek tomu, že sme ešte vždy v kríze, je to veľmi dynamický sektor. Nové technológie, ktoré sme ešte pred dvoma rokmi vnímali ako čisté science fiction, sú dnes bežnou realitou.

Amrop: Ako sme na tom so zavádzaním najmodernejších technológií na Slovensku?

Peter Strýček: Nemyslím si, že nestíhame krok s vyspelým svetom, problém je skôr vo financiách. Najmä vo verejnom sektore nie sú jednotlivé obce, čiže mestá i dediny, v najlepšej finančnej kondícii. Aj preto si myslím, že vývoj bude smerovať k outsourcingu a tzv. performance contracting, v ktorého rámci jeden subjekt zainvestuje do realizácie projektu obnovy, lepšej správy či modernizácie a z úspor si s druhou stranou na určité obdobie dohodne splátky. Toto je určite smer, ktorým treba ísť.



Trendom je jednoznačne smerovanie k energetickému poradenstvu. Popri technickej správe budov zákazníkom na základe vypracúvania rôznych analýz a projektov radíme, ako môžu ušetriť.

Mimochodom, typickým príkladom mylného názoru je, že pre obec je najlepšie, ak si tepelné hospodárstvo drží vo vlastných rukách. Dnes si už mnohí primátori a starostovia uvedomili, že aj do tejto oblasti treba investovať. A spoločnosti, pre ktoré je tento sektor kľúčovým predmetom činnosti, budú určite investovať lepšie ako obecní predstavitelia, o tom nemožno pochybovať. Tento trend bude dominovať aj v oblasti dodávok svetla – jednotlivé mestá i dediny dnes za svetlo platia vysoké účty a jediné riešenie, ktoré mnohí vidia, je vypnúť každú druhú lampu a nesvietiť celú noc. Avšak v súčasnosti už jestvuje dostatok riešení, pri ktorých môže svietiť každá lampa a celú noc a cena bude nižšia. Len to obecní predstavitelia musia pochopiť...

Amrop: Znamená to, že vo verejnej správe ešte vždy prevládajú politickí nominanti, ktorí len ťažko rozumejú podnikateľským zásadám?

Peter Strýček: Keďže na budúci rok budú na Slovensku komunálne voľby, začínajú im rozumieť, aj keď málo obcí je v dobrom finančnom stave. Ak však niekto príde s jasným konceptom úspor, väčšina primátorov a starostov to neberie na ľahkú váhu.

FIRMA

Amrop: Čo vás priviedlo do oblasti, v ktorej dlhé roky pôsobíte? A čo vás v nej ešte vždy drží?

Peter Strýček: Študoval som na Stavebnej fakulte SVŠT v Bratislave, zaujímal som sa o energetiku a veľmi som tomuto smerovaniu veril. Ani ja som podobne ako mnohí iní študenti nevedel, akým smerom budem budovať svoju profesionálnu kariéru, avšak bol som si istý tým, že chcem robiť v energetike. Ako som spomínal, vždy som tomu veril a dodnes si pamätám, ako som rodičom vysvetľoval, že energetika má budúcnosť, pretože kúriť a svietiť sa vždy bude. A určite ma to ešte vždy baví, navyše sa mi veľmi páči koncept GDF Suez, ktorý je obrovským koncernom a v energetike robí takmer všetko, na čo si len spomeniete.

Amrop: Stáli ste pri zrode holdingovej spoločnosti Hetech Services, ktorá pomerne rýchlo expandovala a získala výrazný vplyv nielen na slovenskom trhu. Ako si spomínate na toto obdobie vašej kariéry?

Peter Strýček: Keď som v roku 2005 odchádzal z amerického koncernu Johnson Controls, mnohí ľudia vrátane mojich najbližších si mysleli, že robím veľmi zle.



Cofely je európskou jednotkou v službách energetickej efektívnosti. Na Slovensku si drží postavenie lídra v komplexnej správe nehnuteľností a vedúce priečky jej patria aj v oblasti súkromnej tepelnej energetiky. Zavádza riešenia pre súkromný a verejný sektor s cieľom prispievať k efektívnejšiemu využívaniu energie s ohľadom na znižovanie dopadov na životné prostredie. Služby spoločnosti pokrývajú celý životný cyklus nehnuteľností – od analýz a technických a energetických auditov, projektovania, inžinieringu, inštalácie technológií vykurovania, vzduchotechniky, chladenia, elektroinštalácie či dodávok a manažmentu energií až po komplexnú správu a prevádzku technológií a objektov, ako aj riešenia pre obnovu a renovácie nehnuteľností.

Cofely je súčasťou svetového energetického koncernu GDF SUEZ so 150-ročnou históriou, konkrétne jeho samostatnej podnikateľskej línie s názvom Energy Services. Pôsobí v 30 krajinách a pri tržbách 14,7 mld. eur zamestnáva 78 000 ľudí. Služby ponúka 130 000 klientom. Značka Cofely vznikla spojením názvov dvoch najsilnejších firiem v oblasti energetických služieb v rámci Európy – Cofathec a Elyo. Spoločnosť vložila do centra svojho podnikania energetickej efektívnosti, aby čelila výzvam racionálneho využitia energií a rešpektovala životné prostredie.

Z medzinárodnej spoločnosti som prešiel do Prvej ružinovskej spoločnosti, ktorá sídlila v typicky zastaranej budove a v ktorej panovali poriadky primerané tomuto prostrediu. Pri mojej kancelárii bol napríklad zvonček s nápisom Nevstupovať!. V slovenskom Johnson Controls som mal vybudované výborné zázemie a v zásade som mohol chodiť hrať golf a kontrolovať plnenie úloh. Avšak v nadnárodných spoločnostiach je to často o šéfovi. Kým som mal nadriadeného, ktorý bol orientovaný na obchod a rozvoj biznisu, cítil som sa ako ryba vo vode. Keď ho však vystriedal úradnícky typ, posledný rok môjho pôsobenia v konkerne som vnímal ako kurz angličtiny – každý deň sme mali konferenčný hovor, počas ktorého som niekoľko hodín počúval o tom, ako sa iným krajinám nedarí. Postupne som dospel do štádia, že som nerád chodil do práce. A tak som si povedal, že v takomto prostredí po zvyšok života nezostanem. Krátko na to som dostal ponuku od kamaráta, ktorý okrem iného vlastnil tri spoločnosti – jednu správčovskú pre byty a dve teplárenské. Po viacerých rozhovoroch sa dohodol so skupinou ďalších akcionárov a ja som sa zo dňa na deň stal druhým najväčším akcionárom v týchto troch spoločnostiach. Dali mi ponuku, ktorá pre mňa bola zaujímavá.

Amrop: Jedným z dôvodov, ktoré ste v čase odchodu z pozície manažéra nadnárodného koncernu spomínali v jednom z rozhovorov, bola väčšia voľnosť pre podnikanie. Ako sa naplnili tieto predstavy?

Peter Strýček: Začiatky boli skutočne ťažké, pretože kým v Johnson Controls som takmer každý týždeň prijímal nových ľudí, na novom pôsobisku som za prvé dva mesiace prepustil približne sedemdesiat zamestnancov. Po štandardoch a procesoch, na ktoré som bol zvyknutý z amerického koncernu, to bola obrovská zmena. Napriek tomu ma to úžasne bavilo, samozrejme, po prekonaní úvodných depresíí. ☺ Jedným z prvých krokov bolo, že som prijal nového finančného riaditeľa a každý deň sme na veľkú tabuľu v mojej kancelárii kreslili, čo ideme spraviť. Pracovali sme veľa a dlho, avšak každý večer som za sebou videl kus roboty. Po prvej čistke sme firmu začali rozvíjať, náš kľúčový biznis rástol a čoskoro sme v oblasti technickej správy budov začali vyhŕavať prvé projekty. Zbavili sme sa neperspektívnych činností, aktivity príbuzných firiem sme upratali pod jednu strechu a postupne sme presadili princíp, že ak chceme v niečom podnikať, chceme priniesť pridanú hodnotu. Do firmy som prišiel v roku 2005 a už v roku 2008 sme sa ju ako vtedajšiu holdingovú spoločnosť Hetech Services rozhodli ako mimoriadne úspešnú predať.

Amrop: Prečo ste sa rozhodli pre predaj? Bola to vaša iniciatíva alebo snaha investora nájsť na trhu spoločnosť, ktorej prostredníctvom by vstúpil na slovenský trh?

Peter Strýček: Nie, bola to iniciatíva nášho hlavného akcionára. Priznám sa, že zo všetkých akcionárov som ja jediný bol proti predaju. Jedným z dôvodov, prečo som odišiel z Johnson Controls, bolo, že som chcel byť nezávislý podnikateľ, a zrazu mi hrozil návrat do toho istého rybníka. Dnes však musím uznať, že môj kolega bol vizionár a videl viac za roh ako ostatní. Už vtedy správne predpokladal, že bez veľkého partnera sa nám bude v oblasti energetiky ťažko dýchať, hoci sme boli jediná slovenská skupina, ktorá pomerne rýchlo dosiahla obrat jednu miliardu korún. Ako jediný výkonný akcionár som si nakoniec pri predaji vydobyl právo veta, ktoré som aj využil pri rokovaní s jednou rakúskou spoločnosťou. Napriek tomu, že nám ponúkali minoritný podiel, videl som, že nás kvalitatívne neposunú ani o milimeter dopredu. Nasledovalo viac-menej náhodné stretnutie s predstaviteľmi nadnárodného energetického gigantu GDF Suez, na ktoré prišiel manažér pre akvizície so schémou ďalšieho rozvoja v oblasti technickej správy budov, ktorá bola takmer identická s tou, ktorú som vymyslel na našu prezentačnú brožúru. Okamžite som vedel, že toto je naša šálka kávy a že ak sa chceme s niekým zosobášiť, toto je vhodný partner.

Amrop: Niekedy manažéri pri takýchto kariérových zlomoch odchádzajú za niečím novým. Čo bolo pre vás hlavnou výzvou, keď ste sa rozhodli prijať súčasnú pozíciu?

Peter Strýček: S predstaviteľmi koncernu GDF Suez, ktorého domovské sídlo je vo Francúzsku, sme si okamžite sadli nielen z podnikateľského hľadiska, ale aj ľudsky. Nový vlastník kúpil sto percent akcií, zadefinoval dobrý model predaja vrátane zaujímavej odmeny závislej od dosiahnutých výsledkov a mňa ako výkonného riaditeľa pre Slovensko zmluvne zaviazal do roku 2012. GDF Suez je riadený decentralizovane a v mojej práci mi najvyšší predstavitelia nechávajú absolútnu samostatnosť. Pokiaľ ide o akvizície, dýcha sa mi oveľa lepšie, ako keď som bol privátny vlastník. Skupina nás pri ďalšom rozširovaní podporuje, avšak zároveň nám Francúzi do veľkej miery veria a aj na základe našich výsledkov nás berú tak, že nám netreba veľmi pomáhať. Do slovenského konceptu a jeho úspechu sú doslova zamilovaní. Výhoda skladby nášho portfólia sa prejavila aj v krízových rokoch, keď všetky krajiny okolo nás s výsledkami padali a nám sa podaril rast o tri až štyri percentá. V rámci skupiny sa slovenský príbeh uvádza ako výnimočná success story



Ľudia sú jediné aktívum, ktoré máme. Teplo, ktoré vyrobíme, vyrobíme pomerne ľahko, odlišovať sa môžeme len ľuďmi. Takže ľudia sú pre nás alfa a omega.

napriek tomu, že sme maličká krajina. Prezident našej divízie už niekoľkokrát spomenul že GDF Suez vstúpil na slovenský trh kúpením Hetechu v roku 2009 a v roku 2012 sme v energetike číslo dva. Naš hlavný konkurent je tu dvadsať rokov a obratovo je o päť až desať percent nad nami. Skutočnosť, že sme za tri roky dobehli konkurenciu, ich nadchla.

Amrop: Ako sa realizovala integrácia do štruktúr GDF Suez? Čo bolo v tomto procese prekvapivo ľahké a čo, naopak, prinieslo problémy?

Peter Strýček: Bolo to veľmi jednoduché a bezproblémové, pretože za rok, keď zmluvu o predaji riešil Protimonopolný úrad SR, sme fungovali ako GDF Suez. Nakoniec, bol som na interné regulácie a nastavovanie procesov zvyknutý z Johnson Controls, aj keď treba povedať, že Francúzi to vnímajú inak ako Američania. Štruktúra našej firmy, ktorú som vytvoril a zrealizoval, zostala zachovaná. Nový majiteľ uznal, že náš systém je pre nás najlepší. V tejto súvislosti si treba uvedomiť, že skupina GDF Suez je skutočne veľká a nové spoločnosti kupuje pomerne často a v rôznych kútoch sveta. Vládné tam relatívna voľnosť postavená na rešpektovaní lokálnych záležitostí.

Amrop: Ak vezmeme slovenský, český, poľský a ruský trh, ktoré poznáte bližšie, ako by zneli základné odlišnosti?

Peter Strýček: Ak si vezmeme napríklad Česko, takmer v každej dedine funguje nejaká fabrika, čo je v určitom zmysle unikát. Na Slovensku je taká situácia možno na západe, avšak zvyšok je agrárna krajina, čo je z hľadiska rozvoja obrovská chyba. Český trh je vďaka tomu väčší, nie raz taký, ako by sme mohli predpokladať podľa rozlohy a počtu obyvateľov, ale výrazne väčší. Určitá odlišnosť je aj v tom, že tlak na znižovanie nákladov bol v Česku v čase nástupu krízy oveľa väčší ako na Slovensku. V niektorých prípadoch bola snaha o čo najnižšie ceny až brutálne silná, avšak u vyspelých investorov už dnes opäť prevláda hlad po kvalite, čo je pre nás výborný smer. Rusko sa nedá porovnať s ničím iným. Jeden český politik správne povedal, že ak človek riadi firmu ako jej majiteľ, každý zamestnanec ho bude poslúchať. V politike však tento princíp neplatí, každý radový člen strany rozmýšľa, ako môže predsedu oklamať. To znamená, že politik musí neustále sledovať cvrkot zdola, čo v biznise netreba. A v Rusku treba ten cvrkot kontrolovať aj v biznise. Poľsko je zasa na rozdiel od Česka a Slovenska špecifické v tom, že Poliaci sú veľký národ. Poliaci sú rodení podnikatelia a obchodníci, avšak sú pomerne komplikovaní.





Podstatné je, aby každý človek, ktorého prijmem na akúkoľvek pozíciu, vedel, kto je zákazník, čo chce a ako sa k nemu treba správať. náš biznis je taký, že zákazníkov musíme doslova ofukovať od rána do večera a celú noc.

Amrop: Aký má súčasný a očakávaný vývoj na trhu vplyv na ľudský kapitál vo vašej spoločnosti? S akými výzvami sa vyrovnávate v tejto oblasti?

Peter Strýček: Často našim zamestnancom zvyknem hovoriť, že nepredávame nič iné, len ľudí. Ľudia sú jediné aktívum, ktoré máme. Veď teplo, ktoré vyrobíme, vyrobíme pomerne ľahko, odlišovať sa môžeme len ľuďmi. Takže ľudia sú pre nás alfa a omega. Aj v Česku, aj na Slovensku, aj v Rusku a Poľsku predávame len výkony ľudí a k nim treba všetko smerovať. V praxi to znamená klásť extrémny dôraz na výber kvalitných ľudí. Všetci moji podriadení to vnímajú rovnako a tento princíp je aj súčasťou všeobecnej stratégie skupiny.

Amrop: Hovoríte o extrémnom dôraze na výber kvalitných ľudí. Aké požiadavky dominujú v profiloch obsadzovaných pozícií?

Peter Strýček: Podstatné je, aby každý človek, ktorého prijmem na akúkoľvek pozíciu, vedel, kto je zákazník, čo chce a ako sa k nemu treba správať. Náš biznis je taký, že zákazníkov musíme doslova ofukovať od rána do večera a celú noc. Služby, ktoré poskytujeme, sú nepochybne aj o cenách, ale aj o tom, kto prinesie akú ľudskú hodnotu. Revíziu klimatizácie vie spraviť každá firma pôsobiaca v oblasti technickej správy budov, avšak rozdiel je v tom, kto klimatizáciu príde opraviť, ako poruchu vyrieši k spokojnosti zákazníka a najlepšie tak, aby ani nevedel, že klimatizácia bola pokazená. Aktívny prístup a orientácia na zákazníka, to je základ nášho nazerania. Pokiaľ ide o zásobovanie teplom, je to prirodzený monopol, avšak tento pohľad si absolútne nepripúšťame. Aj najmenšia domácnosť, ktorá nemá teplo, je pre nás taký istý zákazník ako ktorákoľvek veľká banka. Pokiaľ ide o ďalšie požiadavky, samozrejme je odbornosť a iskra v očiach. Musím cítiť záujem a túžbu chcieť. Dôležité tiež je, či sa kandidát pri pohovore aspoň raz usmeje. Po mnohých rokoch som si vytvoril vlastné kritériá. Možno sa trochu líšia od kritérií opísaných v odbornej literatúre, ktoré absolútne nespochybňujem, avšak to, že niektorí ľudia so mnou pracujú vyše dvadsať rokov, azda potvrdzuje, že moje pohľady sú správne, že mám čuch na ľudí a že som sa nemýlil.

Amrop: V čom sa líšia manažéri vo vašom súčasnom tíme od manažérov, s ktorými ste spolupracovali pred pár rokmi? Ako sa menili výzvy, s ktorými si museli vedieť poradiť?

Peter Strýček: Kľúčoví ľudia so mnou pracujú od začiatku,

čo znamená, že niektorí sú v tomto biznise rovnako ako ja takmer dvadsať rokov. Keď začnem pri najbližších – generálny riaditeľ pre Slovensko, obchodný riaditeľ, manažér zodpovedný za Facility Management, riaditeľ pobočky Košice plus mnoho stredných manažérov, to všetko sú ľudia, ktorí so mnou budovali Johnson Controls a neskôr Hetech Services a Cofely. Veľkou výhodou je, že je medzi nami obrovská dôvera. Niektorým manažérom, ktorí k nám prišli po akvizíciách, sa nepáčil náš otvorený systém komunikácie, pri ktorom mám napríklad ja sám takmer deväťdesiat percent času otvorenej dvere na mojej kancelárii. U nás môže každý prísť ku každému, systém, keď sa k riaditeľovi chodí cez šesť sekretárok, mi nikdy nebol blízky.

Amrop: Využívajú spoločnosti v oblasti vášho pôsobenia pri riešení personálnych otázok služby externých procesov?

Peter Strýček: Určite áno, napríklad pri integrácii firemnej kultúry po akvizícii, budovaní tímov, rozvoji manažérskych zručností a podobne. Pokiaľ ide o nastavovanie procesov a organizačnú štruktúru, toto sú veci, ktorých sa nechcem vzdať. V súčasnosti som intenzívne nasadený do konsolidácie našej spoločnosti v Českej republike a hoci po D1 nechodím veľmi rád, nesmierne ma to baví a v určitom zmysle prežívam déjà vu toho, čo som pred rokmi robil v Bratislave. Kreslím si nové schémy a práve toto mi dáva silu do ďalšieho fungovania. Nevravím, že nemôžem urobiť chybu, avšak aj tu chcem dobudovať moju víziu a predstavu.

Amrop: Je riešenie podobných procesov v Českej republike v niečom odlišné od slovenských pomerov?

Peter Strýček: Hoci trhy v Českej republike a na Slovensku sú veľmi podobné, z hľadiska ľudských zdrojov sú veľmi rozdielne. Slováci sú vo všeobecnosti poslušní a perfektní zamestnanci, neviem si predstaviť lepších. Dostanú zadanú úlohu, pustia sa do nej, splnia ju a zbytočne nešpekulujú. S Čechmi to je iné. Aj oni úlohu nakoniec splnia, avšak zadávateľa to stojí oveľa viac energie a úsilia. Čech totiž neustále hľadá cesty, ako by to robil inak, ľahšie, ako by to celé obišiel... Na druhej strane sa tento postoj odráža v celej spoločnosti a pravdepodobne je dôvodom toho, že sa Českej republike ešte vždy tak trochu dívame na chrbát. Aj v politike Česi do svojich vlád búšia a ozývajú sa, ak sa im niečo nepáči, kým Slováci sklopia uši a poslúchajú. V politickom živote dostávame pre našu poslušnosť na frak, avšak v pracovnom živote je slovenská nátura absolútne perfektná, hoci neraz na úkor tvorivosti a kreativity.

Amrop: Vyskytnú sa vo vašej profesii a práci ešte nejaké témy alebo otázky, ktoré vás dokážu prekvapiť?

Peter Strýček: Určite, človeka vždy niečo dokáže prekvapiť, život je predsa variabilný. Ak by sme nemali témy, ktoré nás ešte dokážu prekvapiť, asi by sme sa nudili. ☺



VLASTNÁ KARIÉRA

Amrop: Vybudovali ste firmu, ktorá bola súčasťou nadnárodného koncernu, neskôr ste zveládili čisto slovenskú firmu, potom ste opäť prešli do nadnárodného koncernu... Aké výzvy máte pred sebou dnes?

Peter Strýček: Som človek, ktorý musí byť v poli. Ak by som z nejakých dôvodov musel ísť pracovať do našej centrály, okamžite by som dal výpoveď, toto smerovanie nie je pre mňa. Mojou momentálnou výzvou je zdolať ruský trh. V Česku mám pred sebou nejaké menšie problémy, avšak viem, že tieto ustojím, je to vec aktuálnej exekutívy a trochu väčšieho nasadenia. Vstup na poľský trh tiež nebude väčší problém a Slovensko funguje veľmi dobre. Obrovský ruský trh je pre mňa najväčšou výzvou. Pomerne veľa som sa v poslednom čase rozprával s ľuďmi, ktorí na ruskom trhu uspeli, i s tými, ktorí na ňom neuspeli. Hovorí sa, na rozbehnutie firmy tam netreba 12 mesiacov ako v štandardných podmienkach, ale dva roky. Máme za sebou desať mesiacov a už sa objavujú prvé lastovičky. Mojou predstavou je však dynamickejší rast, pretože ten by mohol byť úžasným impulzom ďalšieho rozvoja všetkých krajín, ktoré mám na starosti. Ako poznamenal jeden z mojich kolegov, Rusi sú presne tam, kde bolo Slovensko v rokoch 1991 a 1992 a pokiaľ ide o centrálnu zásobovanie teplom, je to doslova nekonečný priestor. Vezmime si napríklad fakt, že len Moskva má toľko

obyvateľov ako bývalé Československo... Je to jednoducho obrovská výzva.

Amrop: Ktoré poznanie, ktoré ste získali počas manažérskej praxe, považujete za zásadné?

Peter Strýček: Najdôležitejšie je umenie obklopiť sa správnymi ľuďmi. Platí to v našom biznise i v akomkoľvek inom. Okrem toho, ako zvykne hovoriť aj prezident našej divízie, ktorý má vyše šesťdesiatky a je to skvelý muž so šarmom Francúza, v práci človek nemôže len pracovať, musí sa aj zasmiať. Ak to nerobí, nie je to dobré, pretože život je veľmi krátky. U nás nestretnete zamračených ľudí. Doslova neznášam, keď zamestnanci chodia po chodbách, mračia sa a nebudaj sa pred niekým skrývajú. Také správanie nechápem, veď všetci chceme to isté – splniť plán, dosiahnuť úspech, vyhrať zákazku. Všetko je o ľuďoch.

Amrop: Keď vám ponúkli pozíciu výkonného riaditeľa so zodpovednosťou za rozvoj v štyroch krajinách, nerozmýšľali ste ani chvíľu nad tým, že by ste trochu zvolnili?

Peter Strýček: Aj moja manželka sa ma spýtala, prečo som zobral zodpovednosť za východnú Európu, pretože som takmer stále mimo domu. Je pravda, že to nebol môj cieľ a mal som o ďalšej budúcnosti inú predstavu. Postavil som napríklad dom a tešil som sa, že si ho trochu viac užijem. Avšak ak sa ku mne niekto správa tak slušne ako manažment nášho koncernu, nedokážem sa správať neslušne. Neviem im povedať nie, pretože sú ku mne veľmi korektní. Kým tam budú títo ľudia a kým ma táto práca bude baviť, nemám na zmenu ani len pomyslenie. Ak sa však opäť dostanem do fázy, že mi pri pohľade na oblek príde nevoľno, tak to budem riešiť okamžite.

Amrop: Nájde sa vo vašej práci niečo, čo vás otravuje a brzdí?

Peter Strýček: Administratíva. Tú neznášam, avšak dokázal som si to zariadiť tak, že ju neriešim. Chvalabohu, sú na svete ľudia, ktorých baví a ktorí ju robia perfektne. Ja sa venujem tomu, čo viem lepšie, a to, v čom som slabý, nechávam na iných.

Amrop: Darí sa vám napriek vysokému pracovnému nasadeniu nájsť čas aj na osobný život?

Peter Strýček: Rodina je pre mňa určite veľmi dôležitá. Okrem toho musím pravidelne športovať, inak som nervózny. Som bývalý aktívny športovec a aj vďaka športu viem, že človek nemôže všetko robiť sám. Ak moji ľudia



Amrop – Leaders For What's Next je lídrom v poskytovaní riešení v oblasti Executive Search, Board Advisory, Leadership Assessment & Human Capital Consulting. Slovenský Amrop je súčasťou spoločnosti s celosvetovou pôsobnosťou, ktoré sa zameriava na kontextom riadené cielené vyhľadávanie kandidátov na vrcholové manažérske a špecializované pozície. Amrop je členom The Association of Executive Search Consultants (AESC) – najuznávanejšej globálnej asociácie spoločností zameraných na poradenstvo v oblasti Retained Executive Search & Leadership Consulting, v ktorej rámci je najdlhšie pôsobiaca spoločnosťou a jediným členom s plnohodnotnou kanceláriou na Slovensku. Amrop stavia na talentovaných a skúsených odborníkoch s hlbokou znalosťou jednotlivých sektorov, čo im umožňuje efektívne riešiť aj najnáročnejšie výzvy a problémy na úrovni orgánov spoločností, manažmentu alebo expertov a špecialistov. Ľudskokapitálovými riešeniami zameranými na prácu s talentami a lídrami zvyknutými pracovať ponad hranice krajín a sektorov klientom pomáhame pri rozvíjaní podnikania a dosahovaní strategických cieľov.

cítia, že im verím, odrazí sa to nielen vo firemnej atmosfére, ale aj na výkonoch. Ak by som ľuďom neveril, dnes máme sedem zamestnancov. Mať niečo iné okrem práce je veľmi dôležité. Mám rád ľudí, ktorí majú v životopise informáciu o nejakom osobnom záujme, nemusí to byť len šport. Hoci ten biznisu veľmi pomáha. Kto nechce šúchať lavičku, musí zabojsovať, ak sa chce znovu dostať do hry. 🌈



Mario Fondati a Peter Strýček

V prípade záujmu o stretnutie s Amropom kontaktujte:

Mario Fondati
Partner

Amrop Slovakia, s. r. o.
Štefanovičova 12
811 04 Bratislava
T/F (+421-2) 5443 6001-4
E mario.fondati@amrop.sk W www.amrop.sk