



Vážený pane vicepremiére,

dovoluji, abychom Vám s předstihem zaslali témata, kterým bychom se rádi věnovali během našeho setkání ve Slavkově u Brna.

Seznam témat pro návštěvu vicepremiéra dne 12. 9. 2014.

Hlavním limitujícím faktorem pro rychlejší a efektivnější zavádění inovací a rozvoj výzkumu je nedostatek kvalifikované pracovní síly pro zajištění rutinního provozu. S ohledem na to, že sice ze škol vychází levná, ale nepřipravená pracovní síla, tak naši kvalitní lidé musí zajišťovat jejich rekvalifikaci a adaptaci, nemohou na ně přenést svoje provozní rutiny a odpovědnosti, aby se mohli věnovat vývoji a inovacím. To je tou největší brzdou. Stále odcházíme od vývoje zpět k provozním rutinám, protože trh je velmi rychlý a náročný a vyžaduje odborníky ve všech oblastech. Našimi konkurenty jsou nejlepší světové firmy v našem oboru.

Nedostatky u lidí, které nabíráme, jsme pro přehlednost rozdělili:

- a) **Jazyky** – u nás není vůbec zaveden pojem, který je u všech konkurenčních zemí, tzv. „druhý jazyk“. Ze škol stále chodí většina absolventů, kteří nejsou schopni používat světový jazyk v mezinárodním obchodě. Potom nejsou schopni cestovat za novinkami po světě, komunikovat a hledat inspiraci na cizojazyčných webech, neumí si najít zdroje informací a nedokáží v zahraničí řídit naše projekty. To vše absolventi z konkurenčních zemí umí dobře.
- b) **Výchova v rodině** – rodiče vedou své děti k dosažení maximálního možného stupně vzdělání. To je v pořádku, ale systém otevřeného, nenáročného a nevýběrového školství komplikuje zaměstnavatelům práci v tom, že z vysokých škol vycházejí ve 25 letech nepoužitelní lidé. Jsou to pracovníci, kteří neměli vysoké školy absolvovat. Potíž je, že tito lidé jsou již těžko rekvalifikovatelní, protože mají sice nejasné, ale vysoké představy o svém uplatnění a „nekvalifikovanou“ práci nechtějí. Z tohoto důvodu máme ve firmách obrovskou fluktuaci při náborech nových lidí. Než najdeme toho správného nebo než jej adaptujeme, musíme vynaložit vysoké úsilí a čas výkonných lidí. Ti potom chybějí v provozu nebo ve vývoji. Naše pracovní síla v porovnání s konkurencí je sice levná, ale nevýkonná, nepřipravená. Dalším problémem je malá popularizace řemesel a učebních oborů. Ty jsou brány jako zbytkové a podřadné – dobré tak pro syna souseda. Na trhu pracovních sil chybí mladí ve věku 18 let, kteří se chtějí učit v praxi řemeslo nebo se chtějí stát provozním technikem. Ve 25 letech už není možné pracovníka dobře adaptovat na jinou práci.

- c) **Profesní zaměření školských oborů** – stále produkujeme kvanta „právníků, manažerů, marketinkových pracovníků, ekonomů, architektů...“ Chybějí nám provozní technici, specialisté, mistři do výroby a na stavby, asistentky, obchodníci. To jsou profese, bez kterých firma nemůže fungovat vůbec.
- d) **Systém výuky** – naši absolventi nejsou schopni si samostatně hledat zdroje informací. Čekají, až zase přijde nějaký „profesor“, a informace jim poskytne. Jsou tak navyklí ze škol. Pasivně čekat. Dále naši absolventi neumějí komunikovat. Neumějí se dobře vyjadřovat v písemné formě a ani v ústní formě. Nemají základy konverzace, prezentace, small talk, a vyjednávání. Toto se snad ani na školách buď neučí, nebo je to učí lidé, kteří to sami neumějí. Absolventi neumějí prezentovat své návrhy a nápady před veřejností či skupinou lidí. Ve škole téměř nepíší samostatné eseje, nemusí je potom obhajovat a diskutovat. Biflují se fakta, která jsou již překonaná, a po zkoušce vše stejně hned zapomenou. Nic v nich nezůstane. Trvá dlouhou dobu, než absolventi komunikační návyky odkoukají od zkušených lidí. Dnešní byznys je o efektivní komunikaci ve všech podobách. Kdo to umí, vyhrává.
- e) **Pracovní návyky** – mnozí absolventi vyjdou z vysoké školy a ještě nikdy nepracovali. Jediné, co mají, je studijní zkušenost, že je možné se několik měsíců flinkat a potom je třeba zabrat pouze na zkoušky a pak zase nastanou prázdniny. Nemají žádnou praxi a s tímto vybavením přijdou do provozu, který běží na "plné pecky". Je to šok pro ně a úmorná práce pro zkušené lidi je nastartovat a vše jim od píky vysvětlit, jak to vůbec vypadá, když člověk pracuje. Na školách a v rodinách chybí tlak na to, aby studenti během studií byli nuceni pracovat na stážích a získávat poznatky z praxe. Nebereme do firmy absolventy, kteří během studia v souhrnu alespoň jeden rok nepracovali. Je jich málo. Studenti s delší zahraniční stáží, a hlavně se zahraniční pracovní zkušeností, se téměř nevyskytují. A když, tak končí často u zahraničních korporací. To je pro ně více společensky "sexy".
- f) **Podpora zahraničních korporací** – jak finanční ze strany státu, tak mediální ze strany politiků a médií. Vždy je publikováno, že záchranou pro zaměstnanost v našem státě je přilákání zahraničních investic. Už nejsme rozvojová země, která musí někoho lákat! Potřebujeme dodat sebevědomí našim českým firmám. Lákání firem typu Amazon či Nexen patřilo do 90. let minulého století. Tato publicita zahraničním korporacím jako zachráncům snižuje popularitu českých firem a potom není divu, že velké množství talentovaných lidí končí v těchto montovnách a na české inovace nejsou lidé. U malých

a středních podnikatelů v ČR je zaměstnáno cca 1.800.000 lidí. Zvýšení zaměstnanosti o slibovaných 10.000 lidí znamená, že pouze jedno procento z 1.000.000 malých a středních firem by muselo zaměstnat jednoho člověka navíc. Jaké by byly náklady na tuto podporu pro MSP a jaké jsou v případě investičních pobídek?

Většinu těchto handicapů se snažíme řešit vlastní firemní školou. Sami jsme schopni profinancovat náš R&D z vlastních zdrojů, ale náklady na firemní školu, včetně marných nákladů na nepoužitelné absolventy a nevýkonnou pracovní sílu, jsou pro nás ročně ve výši cca 8 milionů korun. A to je již částka, která se každým rokem těžko pokrývá. Potom chybějí peníze na moderní technologie a vybavení.

Tři další limity, které jsou v rukou státní správy:

- a) **Právní nejistota** – co je náklad na vývoj a co ne? Vznikli jsme před 25 lety z ničeho. Dnes jsme dohnali svět. To jsou dennodenní inovace a vývoj. Jinak bychom stále byli v garáži, kde jsme začali. Co si tedy můžeme odepsat z daní? Nedostaneme zase pokuty, přestože evidentně tvůrce zákona to nevymyslel dobře a v budoucnu to někdo vyloží jinak? R&D není jenom Research, ale také Development.
- b) **Zavádění patentů a průmyslových vzorů** – Úřad průmyslového vlastnictví je pomalý, zřejmě mu chybějí dostatečné kapacity. Zavedení mezinárodního patentu přes rešerši, národní přihlášku a mezinárodní rešerši trvá 2 roky. To je v dnešním světě lhůta mimo realitu.
- c) **Manažerská neschopnost vysokých škol** – lidé z byznysu z naší firmy nemohou najít společný jazyk s profesory na odborných školách. Tam je úplně jiný svět, nedokáží pochopit, že firmám musí poskytnout servis a musí se k jejím potřebám chovat zákaznický. Vysoké školy využíváme jenom v případě, že mají zařízení nebo technologii, kterou potřebujeme v rámci vývoje, pouze jako subdodavatele. Celý projekt se jim nedá zadat. Nerozumějí financím, požadavkům, termínům, komunikaci, nárokům na lidi. S tím souvisí také naše opakovaná špatná zkušenost s náborem absolventů na školách. Jednak nefungují univerzitní online portály, kde by firmy nabízely absolventům uplatnění. Absolventi jsou vedeni k tomu, že první jedno, dvě i více míst je jenom na zkoušku a na doplnění chybějících znalostí. Do těchto lidí se investice se zapracováním málokdy vyplatí. Drtivá většina absolventů odpoví na otázku: „Proč k nám chcete jít pracovat?“ – „Abych se něco naučil.“ My hledáme lidi, kteří něco přinášejí a chtějí u nás pracovat dlouhodobě.

Regionální limity zavádění inovací:

- a) **Aktivní přístup regionů k inovacím a provozu regionálních firem** - I přesto, že jsme významná regionální firma, tak státní správa k nám nepřistupuje aktivně. Nejsme firma, která dělá obecní či státní zakázky vůbec, takže nemáme čas neustále kroužit okolo radnice a sledovat, co se nového děje a co je třeba si pohlídat. Náš trh je jinde. Aktivně nás nikdo z regionu neoslovuje, jestli regionální změny a plány zapadají do našich dalších inovací. Při rozhodování o důležitých věcech, které se nás týkají, nepotřebují naše informace, zkušenosti, dovednosti. Nikdo se neptá aktivně na naše potřeby, a my nejsme zvyknutí chodit někam prosit a motivovat úřady, které by nám měly automaticky poskytovat ten nejlepší servis. To vše nám ubírá tolik potřebný čas a energii nutnou na inovace, vědu a výzkum. I po 24 letech podnikání v regionu není stále vyřešena otázka cesty k naší firmě. Provizorní řešení může kdykoliv zkolabovat a nedává nám klid k práci.
- b) **Regionálních školy** – pouze jednou za 20 let jsme měli ve firmě na exkurzi děti z místní velké školy. Tu exkurzi jsme tenkrát sami iniciovali. S odbornými učiteli je to stejné. Čekají, až za nimi někdo přijde. Také jsme svědky, jak se pozice ředitele odborného učiliště obsazuje na základě stranické knížky a ne schopností a komunikací s místním průmyslem. Jak mohou manažeři škol dobře zacílit výuku, když nemají přehled o tom, co se v regionálních firmách děje?

Vážený pane vicepremiére, zasíláme Vám dopředu tato témata po dohodě s Vaším týmem, abychom o nich mohli s Vámi debatovat, pokud si tak budete přát. Jsme firma, která se ve svém oboru již mnoho let pohybuje na světové špici v oboru, a dokážeme věci porovnávat se zkušenostmi, které získáváme v zemích našich konkurentů a zákazníků. Věříme, že českým rodinným firmám se v budoucnu dostane podobného slyšení, jako je tomu ve vyspělých zemích a že právě tento posun rozváže i naší firmě ruce k dalšímu vývoji a dobývání okolních trhů. Bez naší práce, našich inovací, by zakázky, které zde ve Slavkově nyní vyrábíme, skončily v rukou zahraničních konkurentů.

Těšíme se na osobní setkání s Vámi,

Ing. Libor Musil

předseda představenstva, LIKO-S, a. s.

5. 9. 2014