

10

10 principů
Tomáše Bati
v Partners

 Partners

Proč spojujeme Baťu a Partners?

Díváte se na brožuru, která není jen souborem pravidel, ale manifestem moderního podnikání. Tomáš Baťa nebyl jen výrobcem obuvi; byl to vizionář, který pochopil, že skutečná hodnota firmy neleží v budovách či strojích, ale v lidech, kteří ji tvoří. Dnes, 150 let po jeho narození, se v Partners hlásíme k jeho odkazu. Proč? Protože principy, na nichž Baťa postavil své impérium – osobní zodpovědnost, odvaha inovovat a služba veřejnosti –, jsou přesně těmi hodnotami, které definují naši cestu „finančního poradenství jinak“.

Tato příručka je určena vám, našim poradcům, franšizantům, manažerům a ředitelům. Jste podnikatelé, každý den píšete svůj vlastní příběh pod hlavičkou Partners, ale s vlastní tváří a zodpovědností. Baťa říkal: „Chcete-li vybudovat velký podnik, vybudujte nejdříve sebe.“ My v Partners vytváříme nejlepší prostředí pro váš růst, dáváme vám unikátní technologie, vlastní banku a zázemí silné skupiny. Ale ten nejdůležitější prvek – podnikatelský dravý a morální integritu – do systému vkládáte vy.

Spojení Baťa a Partners je přirozené. Stejně jako on, i my měníme dějiny svého oboru. Neuspokojíme se s průměrem, jdeme proti proudu a tam, kde trh selhává, tvoříme vlastní, lepší řešení. Tato brožura nám má připomenout, že naše práce má hluboký smysl. Každým finančním plánem, každou radou a každou inovací, kterou přinesete, zvyšujete životní úroveň lidí v této zemi. Budte hrdí na to, co budete. Budte podnikateli, kteří se nebojí chyb, protože vědí, že právě ty jsou palivem pokroku.


Vítejte ve světě, kde se tradice baťovských hodnot setkává s dravostí moderního fintechu. Pojdme společně about Česko do finanční svobody.

Jsme hrdí, že jsme Partners.

Fotografie na obálce:

Tomáš Baťa při projevu k občanům města Zlína z balkonu zlínské radnice, 1932

(SOKA Zlín, o. č. 171, p. č. 1)



„Chcete-li vybudovat velký podnik, vybudujte nejdříve sebe.“

Tomáš Baťa

Tomáš Baťa během Prvomájové oslavy, 1929
(SOKA Zlín, o. č. 70, p. č. 1)

1. princip:

Každý může být podnikatelem a tvůrcem vlastní svobody

Tomáš Baťa kdysi řekl: „I ten nejmenší podnikatel je pro mě statečnější než nejlepší zaměstnanec.“ V těchto slovech se odráží jeho hluboké přesvědčení o hodnotě osobní odvahy vystoupit z jistoty a začít tvořit. Podnikání pro něj nebylo jen ekonomickou činností, ale především výrazem charakteru a vnitřní síly. Tuto odvahu vnímal v několika rovinách. Prvním krokem je odvaha změnit sám sebe a vědomě na sobě pracovat. Samotné rozhodnutí začít podnikat má navíc hluboký morální rozměr, protože do něj člověk vkládá to nejcennější – svou identitu, pověst a důvěryhodnost. Proto neustále zdůrazňoval, že podnikání dává smysl pouze tehdy, je-li bezvýhradně postaveno na čestnosti.

Podnikatel je v Baťově pojetí člověk, který přijímá plnou odpovědnost za svou práci a chápe princip služby. Podnikání je cesta, jak se stát lepší verzí sebe sama. Zcela jasně to shrnul slovy: „Nejsme továrnou na výrobu obuvi. Naše továrna produkuje člověka, který zná svou sebehodnotu.“ Právě sebehodnota je základem pro převzetí odpovědnosti, z čehož vychází i jeho známá výzva: „Nejprve vybuduj sebe.“ Hlavními překážkami lidského růstu jsou podle něj pouze strach a lenost, což nejsou rány osudu, ale osobní volba. Uspěť může každý, kdo přestane čekat na ideální podmínky a začne systematicky pracovat na sobě i své profesi.

Tomáš Baťa nechtěl mít ve firmě pouhé námezdní pracovníky, kteří si odpracují svůj čas, ale usiloval o výchovu „spolupodnikatelů“ – lidí, kteří přemýšlejí v souvislostech a aktivně se podílejí na tvorbě hodnoty. Vytvořil proto systém samosprávy dílen, kde se lidé podíleli nejen na zisku, ale i na ztrátě. Vše stálo na transparentnosti; každý viděl výsledky své práce a chápal, jak ovlivňuje celek. Přenesením zodpovědnosti v lidech probouzel skutečné podnikatelské myšlení. Materiál či stroje rázem přestaly být „Baťovy“ a staly se jejich vlastní odpovědností, díky čemuž lidé nehledali výmluvy, proč něco nejde, ale cesty, jak věci zlepšit.

Tento přístup zásadně změnil vztah člověka k práci a vedl ho od krátkodobého uvažování od výplaty k výplatě k dlouhodobému budování vlastní stability a svobody. Baťa svou ambici formuloval naprosto otevřeně: „Chceme z dělníků udělat kapitalisty. Mým cílem je vybudovat takový systém, aby každý můj spolupracovník mohl ve 40 letech přestat pracovat a žít z výnosů svého kapitálu.“ Spolupracovníci se díky neustálému vzdělávání učili hospodařit, rozumět ekonomice svého jednání a plánovat. Princip od výplaty k finanční svobodě tak ukázal, že firma není jen o zisku, ale o budování svobodných a sebevědomých jedinců. Skutečnou hodnotou podniku proto nejsou samotné výrobky, ale lidé, kteří v něm rostou k osobní, profesní i ekonomické nezávislosti.



Jak to žijeme v Partners

Jan Vodehnal

Partner společnosti

V Partners přemýšlíme jako podnikatelé a jsme skutečnými majiteli svých byznysů. Máme zázemí silné finanční skupiny, která už dávno není jen poradenskou společností. Jádro našeho podnikání dnes tvoří unikátní poradenská banka, která kombinuje exkluzivitu vlastních produktů s naprostou objektivitou – dokážeme klientům poradit napříč celým finančním trhem.

Držení se správných hodnot a budování celoživotních vztahů s klienty je pro nás absolutní prioritou. K tomu máme k dispozici špičkové zázemí centrály, kde více než 500 expertů zajišťuje nejlepší IT nástroje, analytiky a vše potřebné pro osobní růst, kariéru i stabilitu. Nicméně to nejdůležitější – kormidlo své kariéry – držíte vždy vy sami.

„*Stejně jako Tomáš Baťa i my nejvíce oceňujeme odvahu vystoupit z jistoty a komfortní zóny.*“

Stejně jako Tomáš Baťa, i my nejvíce oceňujeme odvahu vystoupit z jistoty a komfortní zóny. Cesta u nás začíná rozhodnutím opustit zaměstnanecké bezpečí, převzít plnou zodpovědnost za své výsledky a začít budovat „lepší verzi sebe sama“. Váš budoucí příjem u nás neomezují žádné tabulky, ale pouze vaše vlastní ambice, cíle a píle.

Podnikat v Partners znamená stavět vlastní firmu uvnitř fungujícího ekosystému. Neriskujete vlastní kapitál, ale investujete to nejcennější: svůj čas, energii a identitu. Na rozdíl od korporátů či jiných bank u nás svůj clientský kmen skutečně vlastníte. Vytváříte tržní hodnotu, která generuje následné provize, a je dokonce dědičná.

Pro ty nejuspěšnější máme připravený unikátní akciový program. Díky němu se stáváte spolumajiteli celé Skupiny a podílíte se na všem, co na finančním trhu budujeme. Tyto podíly pak v čase často generují vyšší pasivní příjem, než kolik činí vaše roční aktivní výdělky.

Podnikání je pro nás nástrojem k dosažení skutečné finanční svobody. Náš systém směřuje k tomu, aby se pro vás práce postupně stala čistou radostí a svobodnou volbou, nikoliv ekonomickou nutností. Podle mého názoru to za to opravdu stojí. Mohu to říct nejen za sebe, ale i za stovky dalších úspěšných ředitelů, manažerů, majitelů poboček i obchodníků, kteří nejsou úspěšní jen pracovně, ale jsou to především skvělí lidé.



Příběh z praxe

Radek Strašík

ředitel týmu Partners, ve firmě od roku 2009

Byl jsem vychován v prostředí, kde platilo: „Dobře se uč a najdi si jisté zaměstnání.“ I když jsem byl vychováván jako budoucí vzorný zaměstnanec, už od patnácti jsem při brigádách cítil, že mi tenhle model úplně nevyhovuje. Uvnitř mě to táhlo k tvorbě, k budování něčeho vlastního a k touze nést za sebe plnou odpovědnost.

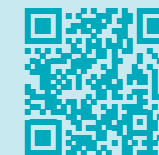
Do Partners jsem přišel v sedmadvaceti letech. Tehdy jsem pochopil zásadní věc: většina lidí nikdy neobjeví svůj podnikatelský potenciál jenom proto, že nikdy nedostanou správnou příležitost a prostředí, které by je k tomu vyprovokovalo. V Partners jsem takové prostředí našel. Bylo ale nutné projít nejtěžší změnou – nastavit si to v hlavě jinak. Musel jsem v sobě „zabít“ zaměstnance, který čeká na pokyny, a začít přemýšlet jako majitel firmy.

Začátky byly o pokoře a učení. Změnit své nastavení, že už nejsem placený za čas strávený v kanceláři, ale za skutečnou hodnotu, kterou přinesu klientům a svému týmu. Právě v tom tkví ta největší svoboda – můj příjem ani můj růst nemají žádný strop, kromě toho, který si nastavím ve vlastní hlavě.

Dnes vedu silný tým a pomáhám dalším lidem najít jejich cestu k lídrovství. Největší změna za těch patnáct let se neodehrála v mém okolí, ale hluboko ve mně. Partners mi dali ekosystém, díky kterému jsem si mohl vybudovat firmu uvnitř firmy – majetek, který je dědičný a který mi dává skutečnou nezávislost. Baťa měl pravdu: když vybudujete sebe, velký podnik už následuje přirozeně.

100 %

míra vlastní zodpovědnosti a svobody, kterou má každý poradce při budování svého podnikání v síti Partners



Chcete radši video?
Načtěte QR kód.



„Pamatujme, že obchod je jen tehdy dobrý, když jsou spokojeny obě strany.“

Tomáš Baťa

Projev k Prvomajové oslavě, 1926
(SOKA Zlín, o. č. 36, p. č. 5)

2. princip:

Podnikání je služba veřejnosti

Tomáš Baťa chápal podnikání především jako službu. Ne jako jednostranný proces tvorby zisku, ale jako vztah mezi člověkem a společností, ve kterém podnikatel přebírá odpovědnost za hodnotu, kterou vytváří pro druhé. Jeho známé heslo „Náš zákazník, náš pán“ nevyjadřovalo podřízenost, ale hluboký respekt k tomu, komu je práce určena.

Zákazník pro Baťu nebyl anonymní spotřebitel ani položka v účetnictví. Byl to konkrétní člověk, jehož potřeby je třeba pochopit, naplnit a ideálně i předběhnout. Úspěch firmy proto nestavěl na tom, co chce vyrábět, ale na tom, co lidé skutečně potřebují. Podnikání tak získává jasný smysl: není cílem samo o sobě, ale prostředkem, jak být užitečný.

Tento přístup zásadně mění roli podnikatele. Podnikatel není ten, kdo „prodává“, ale ten, kdo slouží. Služba zde však neznamená slabost ani ústupky za každou cenu. Naopak – znamená vysoké nároky na kvalitu, efektivitu i čestnost. Sloužit zákazníkovi totiž znamená dát mu to nejlepší, čeho je podnikatel schopen, a nést plnou odpovědnost za výsledek.

Baťa zdůrazňoval, že podnikání nemůže být postaveno na krátkodobém zisku. Pokud firma přestane sloužit, ztrácí své opodstatnění. Zisk je podle něj důsledkem dobře vykonané služby, nikoli jejím cílem. Právě proto dokázal v době hospodářské krize radikálně snížit

ceny svých výrobků – nikoli jako marketingový tah, ale jako projev odpovědnosti vůči zákazníkům i celé společnosti.

Služba veřejnosti se v Baťově systému promítala do každodenní praxe. Projevovala se v důrazu na kvalitu výrobků, v transparentním jednání i v organizaci práce. Každý spolupracovník byl veden k tomu, aby chápal smysl své práce v širším kontextu – nejen jako plnění úkolu, ale jako podíl na službě, kterou firma poskytuje lidem.

Tento princip zároveň úzce souvisí s osobní odpovědností. Člověk, který chápe svou práci jako službu, přestává pracovat pouze pro sebe. Uvědomuje si, že jeho výkon má dopad na druhé – na zákazníky, kolegy i celou společnost. Tím se mění jeho přístup: roste náročnost na vlastní práci, ale zároveň i smysl, který v ní nachází.

Tomáš Baťa věřil, že právě služba je základem dlouhodobě úspěšného podnikání. Firma, která skutečně slouží, si získává důvěru. A důvěra je kapitál, který nelze koupit ani nahradit. V tomto smyslu je podnikání nejen ekonomickou činností, ale i společenskou rolí.

Podnikání jako služba veřejnosti tak není pouze heslem, ale principem, který formuje celý způsob myšlení. Připomíná, že skutečná hodnota nevzniká v okamžiku prodeje, ale ve chvíli, kdy práce člověka přináší užitek druhým. A právě v tom spočívá jeho nejhlubší smysl.



Jak to žijeme v Partners

Jitka Lucbauerová

Partnerka společnosti

Baťovo heslo „zisk je odměnou za dobrou službu“ pro nás není prázdnou frází, ale základní filozofií, podle které přemýšlíme o každém našem kroku. Dáváme lidem plnou kontrolu nad jejich finančním životem. Pomáháme jim budovat a chránit majetek a trpělivě je vedeme k jejich cílům, finanční nezávislosti a skutečné svobodě.

Jsme s klienty u jejich zásadních životních rozhodnutí. Pomáháme jim dávat finance do souvislostí, plánovat budoucnost a držet směr i ve chvílích, kdy se jejich život nebo světové trhy otřásají. Naší ambicí je dávat klientům vždy víc, než očekávají, a to jak v konkrétních výsledcích, tak v celkovém pocitu, který z naší služby mají.

Služba u nás stojí na unikátním propojení osobního přístupu, špičkových technologií a dat. Díky tomuto spojení mají naši klienti o svých financích dokonalý přehled a mohou se rozhodovat s jis-

totou. Uvědomujeme si, že každé naše doporučení má přímý dopad na konkrétní lidské osudy, a proto k práci přistupujeme zodpovědně s důrazem na kvalitu a transparentnost.

Zásadní je pro nás důvěra. Víme, že si ji nezískáme tím, co říkáme, ale pouze tím, jak jednáme a co za námi zůstává. Klient ji pozná v momentě, kdy cítí, že nám jde o jeho dobro, a zároveň vidí, že jsme ve svém oboru absolutními profesionály. Jen tak s námi zůstává desítky let a dává nám prostor stát se součástí jeho života.

Skutečná hodnota naší práce se tak odráží v kvalitě života našich klientů. To je jediné měřítko, které nás skutečně zajímá.

„Zásadní je pro nás důvěra. Víme, že si ji nezískáme tím, co říkáme, ale pouze tím, jak jednáme a co za námi zůstává.“



Příběh z praxe

Dana Míchalová

finanční poradkyně, ve firmě od roku 2007

Finance jsou můj život. Za devatenáct let v Partners jsem viděla svět, jak se mění před očima – od krize roku 2008 přes globální pandemii a období vysoké inflace až po dnešní digitální éru. Viděla jsem, jak se mění technologie i potřeby lidí. Ale nejdůležitější lekce, kterou jsem si odnesla, je platná v každé době: Naše práce není o hašení požárů, když se něco pokazí. My nejsme hasiči ani záchranáři. My jsme tvůrci. Máme bezprostřední obrovský vliv na kvalitu života našich klientů, a to je velká odpovědnost i výsada.

Za tu dobu jsem pochopila, že klient k nám sice přichází s prosbou o vyřešení aktuální potřeby – třeba hypotéky nebo pojistky –, ale mým úkolem je, aby odcházel s úplně jiným myšlením o vlastních penězích. Skutečná přidaná hodnota poradce v Partners totiž nespočívá v tom, že „vyřeší jen potřebu“. To umí mnoho poradců. Naše

hodnota je v tom, že máme jasný úmysl: vést klienta k budování bohatství a v konečném důsledku k absolutní finanční svobodě.

Vzpomínám na mladý pár, který za mnou kdysi přišel jen pro hypotéku na první byt. Mohla jsem být jen „zprostředkovatelem“, ale vybrala jsem si roli tvůrce. Změnili jsme jejich nastavení. Dnes, po patnácti letech, už neřeší splátky, ale správu portfolia, které jim generuje pasivní příjem. Ten moment, kdy klient po letech pochopí, že díky naší disciplíně už nemusí pracovat pro peníze, ale peníze pracují pro něj, je ta největší satisfakce, o které Baťa mluvil.

V Partners neprodáváme smlouvy, my tvoříme cestu k bohatství a učíme lidi, jak se stát finančně nezávislými, a to je služba, která má hluboký smysl v jakékoli době.

650 000+

počet klientů v ČR, kterým poradci Partners pomáhají plnit jejich cíle a plánovat



Chcete radši video?
Načtěte QR kód.



„Největší překážkou pokroku je nedostatek vzdělání.“

Tomáš Baťa

Obklopen mladými muži a svými kolegy, První máj 1930
(SOKA Zlín, o. č. 98, p. č. 2)

3. princip:

Vzdělání jako cesta k úspěchu

Tomáš Baťa považoval vzdělání za jeden ze základních pilířů dlouhodobého úspěchu. V prostředí, ve kterém budoval svou firmu, nebyl dostatek kvalifikovaných odborníků. Rychle rostoucí podnik se proto nemohl spoléhat na to, že si potřebné lidi jednoduše „koupí“ na trhu práce. Baťa si velmi rychle uvědomil, že zatímco technologie lze koupit a kapitál získat, vychovat kvalitního, odpovědného a profesionálního člověka vyžaduje čas, systematickosti a jasnou vizi. Investice do vzdělání lidí se pro něj stala tou absolutně nejdůležitější investicí a udržitelnou cestou k dlouhodobému úspěchu.

Vzdělávání bylo v Baťových podnicích naprosto přirozenou součástí firemního systému. Nešlo mu však pouze o formální vzdělání zaměřené na sumu znalostí, ale o proces, který formuje člověka jako celek – jeho myšlení, charakter i schopnost nést odpovědnost. Zásadní roli v tom sehrála Baťova škola práce, která unikátně propojovala teorii s praxí. Mladí lidé se zde neučili pouze „co dělat“, ale především „jak přemýšlet“. Byli vedeni k samostatnosti, disciplíně a schopnosti rozhodovat se. Vzdělávání zde bylo přímou součástí života i práce.

Skutečný odborník totiž podle Bati není definován pouze tím, co zná, ale především svým přístupem. Profesionalitu chápal jako výsledek dlouhodobé každodenní práce na sobě, která v sobě spojuje odbornou zdatnost, spolehlivost, přesnost a vnitřní integritu. Z takového přístupu úzce vychází i budování zdravé sebehodnoty. Člověk, který si je vědom své hodnoty, nečeká na vnější motivaci, ale nachází ji v sobě. Pracuje na svém rozvoji systematicky a přebírá za své úkoly plnou odpovědnost.

Baťa proto zdůrazňoval, že vzdělání není jen jednorázovou etapou mládí, nebo nárazovou činností, nýbrž celoživotním procesem. Kdo se přestane učit, přestává růst a ztrácí schopnost reagovat na neustálý vývoj a změny. Vzdělávání v jeho pojetí nebylo pouhým nástrojem k dosažení lepšího pracovního výkonu, ale cestou k formování svobodné a silné osobnosti. Právě v tom spočívá jeho největší odkaz – profesionalita a vzdělání nejsou jen o tom, co člověk umí, ale především o tom, kým se díky nim stává.



Jak to žijeme v Partners

Petr Jan Křen

Partner společnosti

Čím déle pracuji s lidmi a vedu týmy, tím více si uvědomuji jeden důležitý fakt, a to je, že úspěch není jen o penězích, o výsledcích, o cílech, ale je to o tom, kým se člověk cestou stává. A proto ve společnosti Partners klademe tak velký důraz na vzdělání, vzdělávání nejenom odborné, ale i takové, které podporuje člověka v jeho dlouhodobém osobnostním růstu. Tomáš Baťa při budování svého byznysového impéria přišel na jednu důležitou věc, a to je, že vzdělání není jenom o technických informacích, odbornosti, o informacích, jak něco lépe udělat, ale je to také o budování charakteru, rozvoji člověka a celkovém osobním růstu. Já si myslím, že tato myšlenka je velmi nadčasová, a dokonce bych řekl, že její aktuálnost je možná dnes ještě větší, než byla v minulosti.

A přesně takhle uvažujeme i my v Partners. Nechceme vychovávat jen profesionální výkonné obchodníky a finanční poradce, ale chceme podporovat v růstu silné, samostatné, zodpovědné podnikatele, kteří jsou si vědomi svojí hodnoty, toho, co jsou schopni pro své klienty udělat, a přinášet jim užitek a zisky. Co považujeme za velmi důležité, je tím pádem nejenom odbornost, ale i komunikace, empatie, schopnost spolupráce, schopnost naslouchat, disciplína, práce s vizemi, schopnost zvládat překážky a samozřejmě pracovat na sobě. Tyto body považujeme za klíčové pilíře dlouhodobého úspěchu každého člověka.

Tomáš Baťa a jeho odkaz mě velmi oslovil, především jeho myšlenka, že největší hodnota firmy vzniká nejen z čísel a výsledků, které firma produkuje, ale je definována právě v lidech. A vlastnosti důležité pro úspěch jako charakter, poctivost, disciplína, schopnost spolupracovat, držet slovo, to jsou věci, které vám nikdy nikdo nevezme. A pokud vás v životě potkají těžké chvíle, pády a neúspěch, tak díky těmto vlastnostem můžete vždy znovu vstát a znovu uspět.

Proto v Partners vytváříme prostředí, kde se lidé učí nejen finance, odbornost a podnikání, ale kde mají možnost i dlouhodobě růst lidsky a pracovat na sobě. Protože za skutečný úspěch považujeme nejen to, co si vyděláme, co vybudujeme kolem sebe, ale hlavně to, kým se na té cestě staneme.



čas věnovaný vzdělávání a práci na sobě
nikdy nekončí, je to celoživotní náplň



Příběh z praxe

Robert Schellong

majitel pobočky Partners Banky, ve firmě od roku 2012

Profesionalita není stav, ale volba a každodenní práce. Skutečný profesionál ví, že vzdělávání v oboru je nekončící proces, který formuje nejen naše znalosti, ale především to, kým jsme. Ve své praxi vnímám vzdělávání jako klíčový faktor kvality investičního poradenství. Ne jako jednorázovou aktivitu nebo splnění formální podmínky, ale proces, který formuje přístup, způsob přemýšlení a v konečném důsledku i charakter poradce. Zažil jsem za ta léta několik kolegů, kteří žijí v přesvědčení, že už o trzích vědí všechno a nemají se co učit. Ta skutečná zkouška ale neprobíhá ve škole, nýbrž v praxi – a ta vyžaduje být neustále v obraze.

Následné vzdělávání v investicích v Partners vzniklo právě z této potřeby: neučit lidi jen suchá fakta, ale vytvářet prostředí, kde má smysl odborně i lidsky růst. Nevystačíte s povrchními znalostmi; musíte jít do hloubky, vnímat kontext a chápat souvislosti. A to vše převádět do praxe. Z mého pohledu se dlouhodobě potvrzuje zásadní princip: nerozhoduje produkt ani krátkodobý výnos, ale kvalita rozhodování – a ta stojí i padá s ochotou neustále se učit.

V celém systému Partners proto sázíme na systematický celoživotní růst – od základních supervizí až po prestižní mezinárodní certifikáty EFA a EFP, které u nás drží už stovky kolegů. Budujeme prostředí, kde sdílíme i své neúspěchy, protože právě schopnost přiznat chybu a poučit se z ní je projevem skutečné profesionality.

Jedna z klíčových myšlenek, kterou kolegům předávám, je prostá: Vzdělání je jediná skutečná imunita vůči chybám, které můžeme způsobit klientovi. Trhy se mění a prostředí se vyvíjí, ale schopnost správně vyhodnocovat informace a nést odpovědnost za svá rozhodnutí zůstává.

Věřím, že vzdělání není cíl, ale dlouhodobý závazek a cesta. Je to jediný způsob, jak si udržet profesionalitu v čase, protože jeho hodnota dalece přesahuje jakýkoliv krátkodobý výsledek. Neformuje jen to, co víme, ale především způsob, jakým přemýšlíme. A právě to z nás dělá profesionály, kteří dokážou být pro klienty stabilním majákem na cestě k jejich finanční nezávislosti.



Chcete radši video?
Načtěte QR kód.

4

„Nebojme se lidí, kteří mají velké plány. Bojme se těch, kteří nemají žádné.“

Tomáš Baťa

Se svým synem Tomikem (třetí zleva) před dívčími internáty, 1928
(SOKA Zlín, o. č. 14219, p. č. 8)

4. princip: Boj proti malosti

Tomáš Baťa si velmi brzy uvědomil, že největší překážkou rozvoje nejsou vnější podmínky, ale způsob myšlení. Neúspěch podle něj často nevzniká z nedostatku schopností, ale z malosti – z obav, předpoklů a omezených představ o tom, co je možné. Malost neznamená nedostatek inteligence. Znamená nedostatek odvahy přemýšlet ve větším. Je to postoj, který člověka uzavírá do bezpečí známého prostředí a brání mu vidět nové příležitosti. Tomáš Baťa proti této malosti systematicky bojoval – nejen u jednotlivců, ale i v celé firmě. Vedl své spolupracovníky k tomu, aby rozšiřovali své obzory, učili se a nebáli se srovnávat s těmi nejlepšími. Věřil, že pokud chce člověk růst, musí nejprve změnit způsob, jakým přemýšlí. Velké výsledky totiž nezačínají velkými zdroji, ale velkým myšlením.

Velikost myšlení však není o nerealistických vizích. Je o schopnosti vidět potenciál tam, kde ho ostatní přehlížejí, a o ochotě převzít odpovědnost za jeho naplnění. Tomáš Baťa zdůrazňoval, že každý člověk má možnost růst, pokud přestane hledat výmluvy a začne pracovat na sobě. Malost se často projevuje i ve vztahu k úspěchu druhých. Místo inspirace přichází závist nebo nedůvěra. Baťa tento přístup odmítal. Věřil, že úspěch není omezeným zdrojem, o který je třeba bojovat, ale prostorem, který lze společně rozšiřovat. Čím více lidí uspěje, tím silnější je celé prostředí.

Důležitou roli zde hraje také prostředí, ve kterém se člověk pohybuje. Tomáš Baťa vytvářel systém, který podporoval růst, samostatnost a otevřenost. Lidé byli vedeni k tomu, aby přemýšleli, hledali řešení a nebáli se přicházet s novými nápady. Malost v takovém prostředí nemá prostor – je postupně nahrazována aktivním přístupem a odpovědností.

Velikost myšlení úzce souvisí se sebehodnotou. Člověk, který si věří, si dovolí myslet ve větším. Ne proto, že by podceňoval realitu, ale proto, že je připraven ji ovlivňovat. Právě tato vnitřní jistota umožňuje překračovat hranice a posouvat věci dopředu. Tomáš Baťa věděl, že změna myšlení je náročná a vyžaduje čas. Přesto ji považoval za klíčovou investici. Firma, která chce růst, musí nejprve vyrůst ve svém myšlení. Teprve potom může růst i ve svých výsledcích. Boj proti malosti tak není jednorázovým úkolem, ale dlouhodobým procesem. Je to každodenní rozhodnutí nepodléhat omezením, která si člověk často vytváří sám. Je to odvaha dívat se dál, přemýšlet ve větším a věřit, že změna je možná. A právě v této odvaze se rodí skutečná velikost.



Jak to žijeme v Partners

Radim Lukeš

zakladatel a Partner společnosti

V Partners nelimitujeme vaše sny, protože víme, že malost myšlení je největším nepřítelem pokroku. Baťa nenáviděl průměrnost a falešnou skromnost; věřil, že pokud si člověk vytyčí malý cíl, jeho úsilí bude zákonitě také malé. My v Partners razíme stejnou filozofii: budujeme „velká hřiště pro velké lidi“. Nechceme spolupracovníky, kteří se spokojí s průměrnými výsledky a rutinou, ale vítáme osobnosti, které mají odvahu přemýšlet v milionech, v celých ředitelstvích a v desítkách poboček Partners. U nás není ostuda chtít být nejlepší, nejúspěšnější a nejbohatší, pokud je tento úspěch podložen špičkovou službou klientovi. Velikost myšlení pro nás znamená vidět potenciál tam, kde ostatní vidí překážky, a mít odvahu transformovat celý finanční trh. Věříme, že neexistuje líný člověk, jen málo motivovaný.

Boj proti malosti v našem pojetí znamená také vítězství nad závistí a strachem z neúspěchu. V Partners vytváříme prostředí, kde se z běžných lidí stávají výjimeční a úspěšní, kde úspěch kolegy není hrozbou, ale inspirací a důkazem, že systém funguje. Pokud si dokážete svou vizi představit, náš ekosystém vám poskytne veškeré nástroje k její realizaci – od technologií až po kapitálové zázemí. Každý z vás má možnost vyrůst z pozice poradce až na majitele vlastní pobočky či Partnera firmy, ale tento růst musí začít ve vaší hlavě. Zastavení růstu znamená stagnaci. Učíme vás zahodit výmluvy na vnější okolnosti a převzít plnou zodpovědnost za velikost svého podnikání. Skutečná velikost se totiž nerodí z podmínek, které máte na začátku, ale z odvahy neklást svému růstu žádné hranice. V Partners věříme, že hranice úspěchu existují jen tam, kde si je sami vytyčíte.

„V Partners vytváříme prostředí, kde se z běžných lidí stávají výjimeční a úspěšní.“

1. poradenská banka

jsme první poradenská síť v Evropě, která získala bankovní licenci a spustila vlastní banku plně integrovanou do poradenství



Příběh z praxe

Karolína Čermák

ředitelka týmu Partners, ve firmě od roku 2012

Moje cesta v Partners je pro mě důkazem toho, že největší limity nejsou dány vnějšími podmínkami, ale nastavením naší mysli. Když jsem dovovala svůj první tým, zažila jsem období, kdy se mi prakticky rozpadl – z 25 lidí jsme náhle zbyli jen dva. V tu chvíli bylo velmi snadné hledat viníky venku: v trzích, v lidech nebo v nepříznivých okolnostech. Místo toho jsem si ale musela přiznat zásadní věc: skutečné překážky nejsou vně, jsou ve mně.

To byl zlomový moment, kdy se změnil můj způsob přemýšlení. Přestala jsem čekat, až se okolnosti změní, a začala jsem svou realitu vědomě tvořit. Přijala jsem plnou odpovědnost za své výsledky a rozhodla se, že si přestanu nastavovat malé cíle, které mě sice zdánlivě chránily před neúspěchem, ale zároveň mě brzdily v rozletu.

Postupně jsem si vybuodovala návyky, které mě z oné „malosti“ vytahovaly. Jedním z klíčových bylo dělat důležité věci právě tehdy, když se mi do nich nejméně chtělo. Právě v těchto momentech nekomfortu jsem často získala své klíčové spolupracovníky a posunula své podnikání o skok dopředu. Naučila jsem se, že nekomfort není nepřítel, ale nástroj růstu.

Dnes má můj tým přes sto lidí, třináct manažerů a spravujeme klientům aktiva ve výši téměř dvou miliard korun. Tento růst ale nezačal strategií ani zdroji. Začal rozhodnutím myslet ve velkém a přestat se omezovat vlastními představami o tom, co je možné.

Boj proti malosti pro mě dnes znamená každodenní práci nejen s vlastní hlavou, ale hlavně s myslí mých lidí. Znamená to vědomě si hlídat brzdící myšlenky a nahrazovat je těmi, které nás posouvají. Znamená to nepodléhat závisti ani strachu z úspěchu ostatních, ale naopak se jím inspirovat. Právě na těchto pilířích stavím budoucí růst svých lidí.

Můj příběh ukazuje, že velikost nevzniká z podmínek, které máme na startu, ale z odvahy tyto podmínky překročit. Jakmile člověk přestane hledat výmluvy a najde odvahu tvořit autenticky a ze srdce, otevře se mu prostor, který byl do té doby neviditelný.



Chcete radši video?
Načtěte QR kód.

5

„Budoucnost patří těm,
kteří se na ni připravují.“

Tomáš Baťa

Tomáš Baťa při návštěvě známého amerického obchodníka Alberta Edwarda Filena (vlevo)
v doprovodu Marie Baťové a paní Kašparové ze Chicaga , 1930
(SOKA Zlín, o. č. 14220, p. č. 14)

5. princip:

Odvaha inovovat a vizionářství

Tomáš Baťa byl podnikatelem, který se nedíval pouze na přítomnost, ale především na budoucnost. Neřídil firmu podle toho, co je dnes, ale podle toho, co má vzniknout zítra. Vizionářství pro něj nebylo abstraktní představou ani vzdáleným snem, nýbrž konkrétním pracovním nástrojem. Znamenalo schopnost vidět příležitosti dříve, než se stanou zřejmými, a mít odvahu na ně aktivně reagovat. Baťa dokázal spojit jasnou představu o budoucnosti s každodenní disciplinovanou prací, která tuto představu postupně proměňovala v realitu.

Základem tohoto přístupu byla dlouhodobost a nespokojenost s průměrem. Rozhodnutí neposuzoval podle okamžitého efektu, ale podle jejich dopadu v čase, protože věděl, že skutečná hodnota vzniká systematickou a trpělivou prací. Tomáš Baťa odmítal přijmout věci tak, jak jsou, pokud existovala možnost dělat je lépe. Inovace pro něj nebyly jednorázovým nápadem ani výsadou výjimečných, ale přirozenou součástí každodenní práce a důsledkem kvalitního myšlení. Každý proces, každý výrobek i každé rozhodnutí bylo možné zpochybnit a posunout dál. V inovacích tak nacházel cestu, jak dlouhodobou vizi naplňovat.

Baťa však chápal, že budoucnost nelze předvídat s naprostou jistotou. Právě proto kladl nesmírný důraz na připravenost, schopnost adaptace a odvahu vystoupit ze zažitých postupů. Vidět budoucnost totiž nestačí – je třeba nést odpovědnost za nová řešení a při-

jmout i riziko neúspěchu. Tomáš Baťa nepovažoval chybu za selhání, ale za příležitost k poznání a k učení se z praxe. Vytvářel proto prostředí, ve kterém bylo možné experimentovat, pokud člověk jednal čestně a s cílem věci zlepšit.

Inovace v jeho pojetí nejsou výjimečnou událostí, ale každodenním návykem. Vznikají tam, kde lidé přemýšlejí, kde se zajímají o svou práci a kde mají odvahu převzít odpovědnost za její zlepšování. Nejsou výsledkem tlaku, ale vnitřní motivace. Odvaha dělat věci jinak tak není pouze strategií, ale postojem. Postojem, který vede k neustálému pohybu, k překonávání hranic a k vytváření hodnot, které mají smysl. A právě tento postoj je jedním z důvodů, proč Baťův systém zůstává inspirativní i dnes.



Jak to žijeme v Partners

Petr Borkovec

zakladatel, vizionář a CEO Partners Banky

V Partners jsme budovatelé a nikdy se nespokojíme se stávajícím stavem. Naším posláním je ukazovat směr, být lídrem v růstu a nekončících inovacích. Změna, odvaha a zlepšování jsou v naší DNA od prvního dne, kdy jsme v roce 2007 Partners založili. Tehdy jsme chtěli něco změnit. Vytvořit něco, co posune službu klientům a poradcům na novou úroveň.

A pak jsme začali stavět.

Produkty, technologie, zázemí a brand. Pokračovali jsme revoluční investiční společností, férovou životní pojišťovnou Simplea, inovativní Rentea penzijní společností a úspěšným nemovitostním fondem. Postavili jsme moderní investiční platformu OneInvest a Aspire11 otevírající našim klientům exkluzivní investice na privátních trzích.

Spustili jsme Partners Banku, která staví na lidech, technologiích i na revoluční aplikaci. Propojujeme celý finanční život, bankovníctví i poradenství, do jednoho místa. Poradenskou banku před námi v Evropě nikdo nepostavil.

A kam jdeme dál?

Deset milionů rodin v Evropě do roku 2030. A 100 milionů v roce 2047. To není sen. To je plán. Jeho naplnění stojí na partnerství a společném podnikání s každým Partnersákem. Motorem růstu naší finanční skupiny jsou lidé, jejich podnikatelský drážd a osobní růst. Ambice, odvaha a podnikatelství lídrů poradenské sítě, profí poradců, majitelů poboček i šéfů dceřinek, projektů i týmů, které staví produkty, vyvíjí technologie a poskytují podporu. Jejich touha růst a zrychlovat. Jsme Partners a společně jsme strašně silní.

10 milionů

tolik rodin chceme mít v roce 2030
mezi našimi klienty na evropském trhu

„Motorem růstu naší
finanční skupiny jsou lidé,
jejich podnikatelský drážd
a osobní růst.“



Příběh z praxe

Petr Douša

ředitel týmu Partners, ve firmě od roku 2007

Psal se leden 2010, bylo mi 25 a změnil se mi život. Po dvou bouřlivých začátečních letech s Partners, kdy jsem zároveň dokončoval vysokou školu, se mi už podruhé v kariéře totálně rozpadl tým. Stál jsem na křižovatce a měl dvě možnosti: buď to definitivně zabalit, nebo začít znovu a úplně jinak. V tu chvíli jsem si položil otázku na dřev: „Jak to chceš dělat TY?“ Bez ohledu na normy, rady zkušenějších nebo zavedené konvence trhu.

Ten den vznikla na jedné straně A4 vize, která mi poslala neskutečný vítr do plachet, dodala disciplínu a odvahu jít tam, kam ostatní nedohlédli. Uvědomil jsem si, že největší bariéra našeho oboru neleží v produktech, ale v personalistice. Tehdy bylo standardem, že finanční poradenství dělali studenti ve věku 20 let bez životních zkušeností, kteří pak v praxi velmi často neuspěli. Jenže ve vyspělém světě byl průměrný finančník zralý profesionál s životním příběhem.

Rozhodl jsem se pro radikální inovaci nábory: přestal jsem hledat motivované studenty a začal jsem cílit na ty nejlepší z nejlepších – na lidi, kteří už jinde dokázali, že jsou ambiciózní, schopní a důvěryhodní. Mým cílem se stali zkušené lidi z korporátů ve věku 30 až 45 let. Lidé, kteří doposud dělali všechno „správně“, vydělávali nadstandardní peníze, ale cítili vnitřní prázdnotu. Často totiž zjistili, že na svém profesním žebříku sice vylezli vysoko, ale opřeli ho o špatnou zeď.

Mým cílem bylo spojit nejzajímavější obor s nejzajímavějšími lidmi. Vytvořit tak revoluční kombinaci, která přinese oboru vytouženou prestiž a zároveň příležitost pro tyto lidi poslat svou kariéru na správnou kolej – tam, kde jim jejich podnikání skutečně patří, kde tvoří dědičnou hodnotu a kde jednou mohou svůj podíl prodat jako úspěšní majitelé firem.

Tato změna nastavení nebyla jen mým osobním vítězstvím. Byla to inovace, která změnila přístup k nábory nejen u mě, ale i u řady manažerů společnosti Partners. Pomohla nám zbavit se nálepky „brigády pro studenty“ a udělala z Partners atraktivní příležitost pro špičkové osobnosti v nejlepších letech jejich kariéry. A nám díky tomu každoročně roste kvalita týmu díky přílivu nových skvělých osobností.



Chcete radši video?
Načtete QR kód.

6

„Pravda je nejkratší cesta k cíli.“

Tomáš Baťa

6. princip:

Transparentnost a poctivost

Tomáš Baťa stavěl své podnikání na důvěře. Věřil, že bez důvěry nemůže dlouhodobě fungovat žádná firma, žádný vztah ani žádná společnost. Transparentnost a poctivost proto nepovažoval za doplněk podnikání, ale za jeho základní podmínku. Poctivost v jeho pojetí neznamenal pouze dodržování pravidel. Byla především otázkou charakteru. Znamenala jednat správně i ve chvíli, kdy to není snadné, kdy to není výhodné a kdy to nikdo nevidí. Baťa byl přesvědčen, že právě v těchto okamžicích se ukazuje skutečná kvalita člověka i firmy.

Transparentnost byla přirozeným pokračováním tohoto přístupu. Tomáš Baťa věděl, že lidé mohou nést odpovědnost pouze tehdy, pokud mají k dispozici jasné a srozumitelné informace. Proto ve své firmě zavedl otevřený systém hospodaření, ve kterém byly výsledky práce jednotlivých dílen i celého podniku přehledně sdíleny. Tento krok byl ve své době mimořádný. Otevřenost v oblasti financí i výkonu posilovala důvěru mezi vedením a spolupracovníky a zároveň vytvářela prostředí, ve kterém se lidé mohli lépe orientovat ve své práci. Každý viděl, jaký má jeho práce dopad, a mohl podle toho upravit své jednání. Transparentnost však nebyla samoúčelná. Byla nástrojem k posílení odpovědnosti. Člověk, který má přehled o výsledcích, nemůže zůstat lhostejný. Je veden k tomu, aby přemýšlel, hledal souvislosti a aktivně přispíval ke zlepšení. Otevřenost tak přirozeně podporovala podnikatelské myšlení i v prostředí zaměstnanců.

Tomáš Baťa zároveň zdůrazňoval, že poctivost se promítá do všech oblastí podnikání – od vztahu k zákazníkovi přes interní fungování firmy až po osobní jednání každého jednotlivce. Firma nemůže být poctivá navenek, pokud není poctivá uvnitř. Tento princip úzce souvisí s jeho důrazem na sebehodnotu. Člověk, který si váží sám sebe, nemá potřebu jednat nečestně. Ví, že krátkodobý zisk získaný nepoctivým způsobem vede ke ztrátě důvěry, a tím i ke ztrátě dlouhodobé hodnoty. Baťa chápal důvěru jako kapitál, který se buduje pomalu, ale ztrácí velmi rychle. Právě proto kladl tak silný důraz na transparentnost a poctivost jako na principy, které musí být přítomny v každodenním rozhodování. Transparentnost a poctivost tak nejsou pouze morálními hodnotami, ale i praktickými nástroji řízení. Vytvářejí prostředí, ve kterém lidé rozumějí své práci, přijímají odpovědnost a mohou podávat skutečný výkon. A právě v takovém prostředí vzniká firma, která je nejen úspěšná, ale i dlouhodobě udržitelná.



Jak to žijeme v Partners

Kristina Žůrková

Partnerka společnosti

Absolutní průhlednost, kterou Baťa prosazoval ve svých dílnách pod pojmem „veřejné účtování“, je v Partners pevně zakotvena v našem kariérním řádu. Jako podnikatel u nás přesně víte, jaká odměna vám za vaši práci náleží a jaké kroky musíte udělat pro svůj další profesní posun. Tato transparentnost vás osvobozuje od nejistoty – váš postup není v rukách nadřízeného, ale plně ve vašich. Kariérní řád vám dává „vlastní klíče od kariéry“ a dělá z vás suverénního majitele svého osudu.

U nás přesně víte, kolik vydělává skupina, kolik vy a za co. Stejně jako Baťa vyvěšoval výsledky dílen, i my využíváme kariérní žebříčky k přehledu, jak si kdo stojí. Nevnímáme je však jako nástroj tlaku,

ale jako veřejnou oslavu poctivé práce a důkaz, že cesta k úspěchu je otevřená každému. Čistota tohoto prostředí dává jistotu, že vaše úsilí bude vždy spravedlivě oceněno.

Stejnou otevřenost praktikujeme vůči klientům i obchodním partnerům. Neskrýváme poplatky ani rizika, protože ve financích je transparentnost jedinou cestou ke vzájemné důvěře a dlouhodobému úspěchu. Heslo „S poctivostí nejdál dojdeš“ platí beze zbytku jak pro práci s klienty, tak pro vztahy s kolegy. Pro nepoctivce u nás není místo. Poctivost a otevřenost pro nás totiž nejsou jen morální volbou, ale i tou největší konkurenční výhodou, díky které dlouhodobě budujeme velkou společnost na pilířích důvěry.

„Kariérní řád vám dává „vlastní klíče od kariéry“ a dělá z vás suverénního majitele svého osudu.“



počet výjimek v kariérním řádu – systém je 100% transparentní: vidíte výsledky všech a víte, co musíte splnit pro svůj další růst



Příběh z praxe

Luboš Novák

manažer týmu Partners, ve firmě od roku 2014

Je mi 41 let a s Partners letos začínám svůj dvanáctý rok spolupráce. Během života jsem měl možnost poznat mnoho různých prostředí, od profesionálního sportu, kterému jsem se věnoval na nejvyšší úrovni, až po farmaceutický průmysl, kde jsem byl zaměstnaný jako obchodní zástupce. Právě tyto zkušenosti mě naučily jednu věc: slova jako transparentnost a hodnoty se z byznysu často vytrácejí a zůstává jen chladný kalkul.


Jsem hodnotově založený člověk, který má rád disciplínu, jasný řád a především poctivost. Dlouho jsem hledal prostředí, kde o úspěchu nerozhodují sympatie nadřízeného nebo zákulisní hry, ale skutečný výkon. S čistým svědomím mohu říct, že férovější a průhlednější systém, než je ten v Partners, jsem nenašel.

Z pozice manažera dnes mohu pozitivně ovlivňovat životy druhých. Dávám lidem příležitost vybudovat si vlastní byznys, který je naprosto spravedlivý díky našemu kariérnímu plánu. Ten je pevně ukotven, je veřejný a platí pro všechny stejně, a to bez výjimek. Každý začínající podnikatel u nás přesně ví, co musí udělat, aby jeho firma rostla. Tato předvídatelnost pro mě byla klíčová, když jsem se před lety rozhodoval, zda s Partners začít spolupodnikat. Ve sportu i v dřívějších zaměstnáních jsem totiž až příliš často zažíval, že o mé kariéře rozhodoval bohužel někdo jiný.

V klientské službě mě pak okamžitě získal systém jednotných provizí. Je to naprostý základ profesionality, kdy se poradce vždy rozhoduje podle nejlepšího řešení pro klienta, nikoliv podle výše své odměny, tak jak je tomu bohužel na českém trhu běžné. Jednoduše řečeno – každému klientovi radím přesně tak, jak bych v dané situaci radil sám sobě. Díky Partners mohu být užitečný druhým lidem, a přitom zůstat věrný svým hodnotám. Věřím, že v profesním životě nic víc není.



Chcete radši video?
Načtete QR kód.



„Odkazuji vám systém, který je k užitku všem, kteří se nebojí využít jej ke svému růstu.“

Tomáš Baťa

Tomáš Baťa s profesorem Františkem Xaverem Hodáčem v Luhačovicích, 1928
(SOkA Zlín, o. č. 3054, p. č. 1)

7. princip:

Síla systému a disciplíny

Tomáš Baťa byl přesvědčen, že skutečné výsledky nevznikají nahodile, ale jako důsledek promyšleného systému a každodenní disciplíny. Právě spojení těchto dvou principů považoval za základ dlouhodobě fungujícího a stabilního podniku. Systém v jeho pojetí nebyl souborem pravidel, která omezují, ale rámcem, který umožňuje růst. Vytvářel prostředí, ve kterém měl každý člověk jasně definovanou odpovědnost, znal své cíle a rozuměl tomu, jak jeho práce zapadá do celku. Díky tomu bylo možné řídit firmu efektivně a zároveň podporovat samostatnost jednotlivců. Tuto myšlenku vystihl i slovy: „Systém šetří čas a energii.“

Sám často zdůrazňoval, že podnik není tvořen budovami ani stroji, ale systémem práce a myšlení. To je to, co firmu udržuje v chodu, co umožňuje její rozvoj a zajišťuje její stabilitu i v náročných obdobích. Disciplína pak představuje praktické naplnění tohoto systému. Nejde o vnější kontrolu, ale o vnitřní nastavení člověka. Znamená to schopnost dodržovat závazky, pracovat systematicky a dokončovat věci i ve chvíli, kdy přichází únava nebo pochybnosti. Je to schopnost opakovat správné kroky tak dlouho, až se stanou přirozenou součástí práce.

V Baťově systému byla disciplína spojena s osobní odpovědností. Každý člověk nesl důsledky své práce a měl přímý vliv na výsledky. Tento přístup vedl k tomu, že disciplína nebyla vynucovaná, ale vy-

cházel zvnitř. Člověk, který vidí smysl své práce a rozumí jejímu dopadu, přistupuje ke svým úkolům s větší důsledností. Tomáš Baťa tento princip shrnul jednoduše: „V disciplíně je svoboda.“ Paradoxně právě jasně nastavená pravidla umožňovala lidem být samostatní a tvořiví. Když má člověk pevný rámec, může se v něm pohybovat jistěji a hledat nové cesty, aniž by ztrácel směr. Tomáš Baťa věděl, že bez disciplíny nelze dosáhnout trvalého pokroku. Nadšení a motivace jsou důležité, ale samy o sobě nestačí. Skutečné výsledky vznikají z každodenní práce, z drobných kroků, které se postupně skládají do většího celku.

Síla systému a disciplíny se naplno projevuje v dlouhodobém horizontu. Firmy, které stojí pouze na jednotlivcích nebo momentálních úspěších, jsou zranitelné. Naopak podniky, které mají pevný systém a kulturu disciplíny, dokážou růst stabilně a odolávat výkyvům. V tomto přístupu se odráží Baťova schopnost spojit řád s dynamikou. Systém dává práci strukturu, disciplína jí dává kontinuitu – a společně vytvářejí prostředí, ve kterém může vznikat skutečná hodnota.



Jak to žijeme v Partners

David Kundrt

Partner společnosti

V Partners víme, že nadšení vás sice nakopne, ale jen systém a disciplína vás udrží v pohybu, i když prvotní euforie vyprchá. Naše podnikání nestojí na náhodě nebo štěstí, ale na vědomém využívání prověřeného systému. Od digitálního workflow až po jasný kariérní řád – to všechno pro nás nejsou překážky, ale funkční struktura, která nám šetří čas i energii. Díky tomu, že se máme o co opřít, se můžeme naplno věnovat tomu nejdůležitějšímu: lidem, vztahům s klienty a rozvoji svého týmu. Systém je tu od toho, aby vám dodal jistotu a podržel vás ve dnech, kdy se zrovna nedaří podle představ.

Skutečná disciplína ale nikdy nevychází z vnější kontroly, nýbrž z vašeho vlastního nastavení. Je to o schopnosti dodržet závazky, které jste si sami dali, a trpělivě opakovat správné kroky i ve chvílích, kdy vám chybí motivace. Věříme Baťovu heslu, že „v disciplíně je svoboda“. Právě díky vysokým standardům kvality a etiky získáváte jako podnikatelé obrovský prostor pro vlastní kreativitu a samostatnost. Systém Partners vám dává pevný základ, díky kterému se v náročném světě financí nikdy neztratíte. Disciplína v práci a neustálý seberozvoj jsou totiž to jediné, co v našem oboru odlišuje amatéry od skutečných profesionálů. Budujeme kulturu, kde řád a dynamika fungují společně a vytvářejí stabilní prostředí pro vás i vaše klienty.

„Naše podnikání nestojí na náhodě nebo štěstí, ale na vědomém využívání prověřeného systému.“

178

počet poboček Partners Banky, které díky jednotnému systému a standardu kvality doručují naše služby klientům po celé republice



Příběh z praxe

Vilém Mikeška

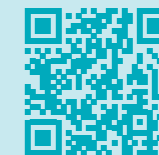
ředitel týmu Partners, v Partners od roku 2007

Jmenuji se Vilém Mikeška a jako ředitel v Partners žiji i podnikám ve Zlínském kraji. K odkazu Tomáše Bati mám tedy blízko i geograficky – jedna z mých poboček sídlí přímo v areálu Svit, naproti slavnému mrakodrapu „21“. Můžu se tak dívat na místo, kde vznikl systém, který změnil svět.

Jako celoživotní sportovec mám disciplínu v krvi. Víím, že bez schopnosti dokončovat věci, i když se člověku zrovna nechce, se v kariéře ani ve sportu nikam nedostanete. Kdo mě ale zná, tak ví, že systém není má silná stránka. Často zkouším nové věci a způsoby, a ne vždycky to vyjde nebo je to efektivní, ale bez toho by mě to nebavilo. Prostě jsem rád kreativní, testuji nové přístupy a hledám neprošlápané cesty. Právě tady jsem narazil na paradox, který Baťa dokonale pojmenoval: „V disciplíně je svoboda.“

Naštěstí právě systém je to, co mi Partners poskytuje. Pevný rámec, bez kterého by moje kreativita zůstala jen nevyužitým chaosem. Jasně daná pravidla hry, precizní clientská služba a spravedlivý kariérní řád jsou mantinely, díky kterým jsem mohl vybudovat své podnikání. Systém za mě řeší rutinu, šetří mi čas a energii, kterou pak mohu investovat tam, kde mě to baví nejvíc – do práce s lidmi a hledání nových řešení.

Vlastní kreativitu používám při výběru a vzdělávání kolegů, ale je to právě systém zpracování a certifikací, který dává našemu společnému úsilí jistotu a směr. S oblibou říkám, že systém od Partners je jako perfektně značená horská cesta k vrcholu. Je ale na každém z nás, jakou strategii zvolí, jak se na cestu připraví, rozvrhne síly a s kým se na cestu vydá. Ale díky tomu, že ta cesta (systém) existuje, se můžeme soustředit na samotný výstup. Úspěch máme každý ve svých rukou a díky systému se už nemáme na co vymlouvat.



Chcete radši video?
Načtěte QR kód.



„Člověk nemůže zůstat trvale zdravý mezi nemocnými, trvale bohatý mezi chudými ani trvale šťastný mezi nešťastnými. Člověk je vždy součástí celku a je za něj odpovědný.“

Tomáš Baťa

Během exkurze samosprávných pracovníků při stavbě plynárny, 1931
(SOKA Zlín, o. č. 151, p. č. 1)

8. princip: Budování komunity

Tomáš Baťa nevnímal firmu jako izolovanou jednotku, ale jako živé společenství lidí, kteří jsou vzájemně propojeni svou prací, hodnotami i odpovědností. Věřil, že skutečná síla podniku nevychází pouze z jednotlivců, ale z kvality vztahů mezi nimi. Proto věnoval mimořádnou pozornost budování komunity, která pro něj byla konkrétním prostředím, ve kterém lidé žijí, pracují a vzájemně se ovlivňují. Firma, město i společnost tvořily jeden celek. Rozvoj podniku proto neodděloval od rozvoje lidí a prostředí, ve kterém působí.

Základem silné komunity je sdílený smysl, proto vedl své spolupracovníky k tomu, aby chápali, proč jejich práce existuje a jaký má dopad. Když lidé vidí smysl své činnosti, přirozeně se propojují a spolupracují. Nevytvářejí jen pracovní kolektiv, ale společenství, které táhne za jeden provaz. Důležitou roli zde hraje také vzájemná důvěra a respekt. Baťa věděl, že bez nich nelze budovat prostředí, ve kterém lidé sdílejí odpovědnost a otevřeně komunikují. Každý člověk byl v jeho systému vnímán jako důležitá součást celku – ne jako anonymní pracovní síla, ale jako osobnost, která přispívá svou prací i přístupem.

Tomáš Baťa chápal, že člověk neroste izolovaně. Roste v prostředí, které ho obklopuje. Proto vytvářel systém, který podporoval spolupráci, vzájemnou inspiraci i zdravou soutěživost. Neomezoval se ale pouze na prostředí firmy, svoji působnost rozšířil i na město

a jeho obyvatele. Vytvářel podmínky pro vzdělávání, bydlení, kulturu i volný čas. Věřil, že kvalitní prostředí podporuje růst člověka, a tím i kvalitu celé společnosti. Tento přístup zároveň posiloval pocit sounáležitosti. Lidé nevníмали firmu jako cizí instituci, ale jako prostor, ke kterému patří a za který nesou odpovědnost. Komunita tak nebyla budována na základě formálních struktur, ale na základě skutečných vztahů a sdílených hodnot. Jednotlivci se navzájem motivovali k lepším výkonům, ale zároveň si pomáhali a sdíleli zkušenosti.

Společně jsme silnější – tento princip nebyl pro Baťu sloganem, ale každodenní realitou. Věděl, že síla jednotlivce má své limity, zatímco síla dobře fungující komunity dokáže překonávat překážky a vytvářet dlouhodobé hodnoty.

Budování komunity je tedy především otázkou přístupu k lidem. Je to schopnost vytvářet prostředí, ve kterém lidé chtějí být, růst a přispívat k němu. A právě v takovém prostředí vzniká nejen úspěšná firma, ale i zdravá společnost.



Jak to žijeme v Partners

Jan Pantůček

Partner společnosti

Podnikání v Partners je jako týmový sport. I když je každý spolupracovník zodpovědný za svůj vlastní výkon a odměnu, všichni jsme součástí jedné velké komunity, která má společný cíl – vytvořit úspěšnou značku přinášející na trh smysluplnou službu stojící na pevných základech a hodnotách. Baťova myšlenka, že „jednotlivec nemůže prosperovat v upadajícím prostředí“, je u nás naprosto klíčová. Proto máme v Partners firemní kulturu postavenou na vzájemné inspiraci, sdílení zkušeností, motivaci a podpoře. Váš úspěch tedy není jen vaší zásluhou, ale je odrazem kvality týmu a zázemí, ve kterém se pohybujete.

V Partners jsme si všichni rovni. Celá naše filozofie vychází z principu, že rozdíl mezi nejvyšším ředitelem a nováčkem je pouze v čase.

Proto si i ti nejuspěšnější lídři vždy najdou čas na sdílení svých zkušeností se začátečníky. Chápeme, že bohatství a růst naší firmy jsou přímo závislé na tom, jak moc se nám daří zlepšovat naše okolí – od vzdělávání spolupracovníků až po zvyšování finanční gramotnosti celého národa. Toto zázemí vám dává jistotu, že na své starosti nikdy nebudete sami. Komunita Partners je prostředím, které vás motivuje k lepším výkonům a nedovolí vám zůstat na stejném místě. Společně vytváříme standard, který kultivuje celý trh. Jsme společenstvím, kde je úspěch jednoho inspirací pro ostatní a kde síla celku znásobuje možnosti každého jednotlivce. Podnikat v Partners znamená patřit do rodiny, která věří, že společná prosperita je tou jedinou udržitelnou cestou.

„Váš úspěch není jen vaší zásluhou, ale je odrazem kvality týmu a zázemí, ve kterém se pohybujete.“

2 500+

počet profesionálů v síti Partners, kteří tvoří nejsilnější finanční komunitu v zemi



Příběh z praxe

Joanna Bilanová

ředitelka týmu Partners, ve firmě od roku 2012

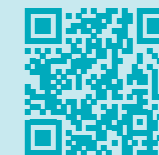
Do Partners jsem přišla ve dvaceti letech – bez zkušeností, ale s obrovskou chutí něco dokázat. Velmi brzy mi došlo, že úspěch není jen otázkou mého vlastního výkonu. Že neplatí „čím víc budu „makat“, tím dál se dostanu“. A dnes – po třinácti letech v oboru a s týmem stovek lidí – je jasné, že moje prvotní přesvědčení a sázka na tým a komunitu byla správná. Moje hlavní motto v podnikání zní: „Chceš-li jít rychle, jdi sám. Chceš-li dojít daleko, běž v týmu.“ Dál totiž dojdete vždy v týmu, neboť individuální úsilí má svůj strop.

Chcete-li se posunout, s čistým svědomím vám mohu doporučit: přestaňte řešit jen svou kariéru a začněte vědomě budovat svůj tým. Mojí doménou se stalo pravidlo, že nikdy nepovyšuji sama. Kdykoli jsem v kariéře stoupala výš, brala jsem s sebou další lidi, kteří rostli se mnou. Komunita totiž není jen skupina lidí v jedné kanceláři. Je to prostředí, které nesmí nikdy zamrznout.


V praxi to u nás znamená neustálý kontakt a sdílení. Máme společné skupiny, kde si denně posíláme inspiraci a pracujeme na svém nastavení mysli (mindsetu). Držíme si vysokou úroveň – od dress codu přes kulturu chování až po mentální hygienu. Na osobních schůzkách s kolegy neřešíme jen čísla, ale hlavně to, jak nad věcmi přemýšlejí a jak se cítí. Snažím se v lidech otáčet jejich postoje: do týmu se nechodí jen brát a čekat, co mě kdo naučí. Ptám se jich: „Co týmu vracíš ty?“ Je to připravenost, energie, nebo dobře mířená otázka?

Den pro nás nekončí odchodem z kanceláře. Vztahy, které tvoříme na společných teambuildinzích a výjezdech, jsou hluboké. Jsme si vzájemně inspirací, pomáháme si a sdílíme dnes již mnohem víc než jen pracovní život.

Tomáš Baťa říkal, že žádná firma nemůže růst rychleji než lidé v ní. Proto je dnes mou největší motivací vytvářet prostor, kde lidé rostou nejen jako profesionálové, ale i jako osobnosti. Když budujete tým správně, nebudujete jen kariéru. Budujete něco, co vás svou hodnotou jednou výrazně přesáhne.



Chcete radši video?
Načtěte QR kód.



„Žádný podnik nevyroste do velikosti, pokud nenajde způsob, jak z nádeníka vychovat ředitele.“

Tomáš Baťa

Na řečnické tribuně při oslavě Svátku práce, 1928
(SOKA Zlín, o. č. 2016, p. č. 4)

9. princip:

Výchova lídrů a ředitelů

Tomáš Baťa nevnímal leadership jako vrozenou vlastnost několika vyvolených, ale jako schopnost, kterou lze systematicky rozvíjet. Věřil, že dobrý vedoucí se nerodí, ale stává – skrze práci, zkušenost a vnitřní proměnu. Právě proto budoval systém, který umožňoval růst každému, kdo byl ochoten na sobě pracovat. Základním principem bylo, že lídr musí projít cestou od nejnižší úrovně. Člověk, který chce řídit druhé, musí nejprve porozumět práci, kterou mají vykonávat. Proto vedl své spolupracovníky k tomu, aby začínali od základů. Tato zkušenost jim dávala nejen odborné znalosti, ale i respekt k práci ostatních. Výchova vedoucích pracovníků byla dlouhodobým a promyšleným procesem. Nešlo o jednorázové povýšení, ale o postupné přebírání odpovědnosti. Člověk byl vystavován novým výzvám, učil se rozhodovat, nést důsledky svých rozhodnutí a pracovat s lidmi. Zásadní roli hrála osobní odpovědnost. Vedoucí nebyl ten, kdo rozdává úkoly, ale ten, kdo jde příkladem. Tomáš Baťa věřil, že lidé následují především chováním, nikoli slova. Lídr musí být tím, kdo sám naplňuje hodnoty, které očekává od ostatních.

Důležitým prvkem byla také schopnost pracovat s lidmi. Vedení není pouze o řízení procesů, ale především o porozumění lidem, jejich motivaci a jejich potenciálu. Baťa vedl své spolupracovníky k tomu, aby dokázali druhé rozvíjet, podporovat a vytvářet prostředí, ve kterém mohou růst. V jeho systému měl každý možnost posunout se dál – z nádeníka až na vedoucí pozici. Tento postup však nebyl

automatický. Byl podmíněn prací na sobě, výsledky i charakterem. Tomáš Baťa kladl důraz nejen na výkon, ale i na hodnoty. Vedoucí pracovník musel být odborně zdatný, ale zároveň morálně pevný. Výchova ředitelů tak byla přirozenou součástí fungování firmy. Každodenní práce se stávala školou, ve které se formovali budoucí lídři. Lidé se učili nejen své profesi, ale i odpovědnosti, rozhodování a práci s ostatními.

Tomáš Baťa chápal, že kvalita vedení určuje kvalitu celé organizace. Firma může mít nejlepší produkty i technologie, ale bez kvalitních lídrů nemůže dlouhodobě uspět. Právě proto věnoval výchově vedoucích pracovníků takovou pozornost. Princip „z nádeníka lídrem“ tak není pouze příběhem kariérního růstu. Je především příběhem osobní proměny. Ukazuje, že každý člověk má potenciál růst, pokud je ochoten přijmout odpovědnost, pracovat na sobě a překonávat vlastní limity. A právě v této cestě se rodí skutečný leadership.



Jak to žijeme v Partners

Petr Kroupa

Partner společnosti

V Partners věříme, že skutečný lídr se se svými schopnostmi nerodí, ale stává se jím – skrze práci, zkušenost a vnitřní proměnu. Nečekáme, až k nám „přestoupí“ hotoví manažeři odjinud; my si své lídry budujeme sami ve vlastní Škole podnikání. Ta vás neučí jen vyplňovat tabulky a plnit příkazy, ale dává vám komplexní výbavu pro život i byznys. Učíme vás psychologii obchodu, abyste rozuměli lidem, leadershipu, abyste dokázali vést sebe i ostatní, a učíme vás i vysokým financím, které vám dají odborný náskok. Věříme totiž, že pokud chce někdo řídit druhé, musí nejprve dokonale rozumět řemeslu, které mají jeho lidé vykonávat. V našem systému neexistují žádné zkratky ani dosazování „shora“.

Každý Partner nebo ředitel v naší síti začínal úplně stejně – finanční analýzou s klienty a budováním svého týmu. Tato cesta protkaná

každodenní praxí je u nás jedinou možnou a nekompromisně férovou. Budujeme lídry, kteří rozumí finančnímu poradenství od úplných základů (od pomyslného baťovského „šídla“), a proto mají u svých týmů přirozenou autoritu. V Partners nevelíte z prosklené kanceláře, ale vedete své lidi přímo z první linie, protože jste tam sami strávili tisíce hodin. Naše výchova ředitelů je kontinuální proces osobního zrání, kde výkon musí jít ruku v ruce s charakterem a morální integritou. Každý nováček u nás od prvního dne ví, že hranice jeho kariéry určuje jen jeho vlastní ambice a ochota na sobě pracovat. Jsme nejvýkonnější továrnou na úspěch, která proměňuje odhodlané lidi v suverénní majitele ředitelství a poboček. Výchova opravdových osobností je základní vizitkou našeho vzdělávacího systému.

„Budujeme lídry, kteří rozumí finančnímu poradenství od úplných základů.“

66

počet našich ředitelů, kteří všichni vzešli z našich vlastních řad



Příběh z praxe

Zdeněk Hrom

ředitel týmu Partners, ve firmě od roku 2007

Když jsem ve 24 letech v Partners začínal, byl jsem přesně ten Baťův „nádeník“. Student vysoké školy s nulovou praxí ve financích, který se bál oslovit cizího člověka a o vedení týmu věděl jen z učebnic. Prostředí, do kterého jsem vstoupil, mi umožnilo přesně to, co popisoval Baťa: systematicky rozvíjet své schopnosti skrze každodenní praxi.

Můj růst do ředitelské role startoval u klientů. Díky mentoringu zkušenějších a ochotě na sobě neustále pracovat jsem rostl. A právě díky tomu, že jsem si prošel cestu od úplných základů, dnes dokážu mnohem lépe porozumět lidem, které ve svém týmu rozvíjím.

Aktuálně vedu tým více než stovky lidí. Jsou v něm špičkoví finančníci, talentovaní manažeři i další ředitelé. Stejně důležití jsou pro mě i nováčci, kteří jsou dnes přesně na tom stejném startu, jako jsem byl kdysi já. Baví mě sledovat jejich drajv i to, jak se postupně zbavují počáteční nejistoty. Dává mi obrovský smysl být jejich průvodcem, pomáhat jim překonávat první překážky a těšit se z každého jejich pokroku. Už vím, že skutečné vedení neznamená jen rozdávat úkoly, ale jít příkladem a vytvářet bezpečné prostředí, kde mají ostatní spolupracovníci prostor vyrůst v silné osobnosti.

Můj příběh je důkazem, že Baťův princip funguje i dnes. Že i bez předchozích zkušeností se s jasným systémem rozvoje a pevnou vůlí může z každého stát skutečný lídr.

„Už vím, že skutečné vedení neznamená jen rozdávat úkoly, ale jít příkladem a vytvářet bezpečné prostředí.“



Chcete radši video?
Načtěte QR kód.

10

„Náš cíl není jen about Zlín,
ale celý svět.“

Tomáš Baťa

V rozhovoru s Dominikem Čiperou a Marií Tomášovou Baťovou, 1932
(SOKA Zlín, o. č. 181, p. č. 2)

10. princip: Světovost a ambice

Tomáš Baťa nikdy nepřemýšlel v hranicích jednoho města ani jedné země. Od počátku budoval firmu s vědomím, že její potenciál přesahuje lokální prostředí. Světovost pro něj nebyla otázkou velikosti, ale způsobu myšlení. Znamenala otevřenost, odvahu srovnávat se s těmi nejlepšími a schopnost obstát v mezinárodní konkurenci. Ambice v jeho pojetí nevycházely z touhy po moci či uznání, ale z vnitřního přesvědčení, že věci lze dělat lépe a ve větším měřítku. Tomáš Baťa vedl své spolupracovníky k tomu, aby nepřijímali průměr jako normu. Chtěl, aby přemýšleli ve velkém – nikoli ve smyslu ne-realistických vizí, ale ve smyslu odvahy posouvat hranice vlastních možností.

Světovost zároveň znamenala schopnost učit se. Baťa sledoval vývoj v zahraničí, inspiroval se, porovnával a přenášel to nejlepší do vlastního prostředí. Nešlo však o pouhé přebírání vzorů, ale o jejich pochopení a přizpůsobení vlastním podmínkám. Právě v této schopnosti spojit inspiraci s vlastním přístupem spočívala jeho síla. Důležitou roli hrála také kvalita. Pokud chce firma uspět ve světě, nemůže se spokojit s průměrem. Musí obstát v konkurenci, která je náročná a nekompromisní. Tomáš Baťa proto kladl důraz na preciznost, efektivitu a neustálé zlepšování. Světový trh nebyl cílem sám o sobě, ale přirozeným důsledkem kvalitní práce. Ambice byly úzce propojeny s odpovědností. Růst firmy znamenal větší dopad

na lidi i společnost. Baťa si byl vědom, že s každým krokem vpřed roste i jeho odpovědnost za to, jakým způsobem podniká. Světovost tak nebyla jen o expanzi, ale i o hodnotách, které firma nese do různých částí světa.

Tomáš Baťa dokázal propojit globální myšlení s lokálním ukotvením. Budoval podnik, který byl schopen působit mezinárodně, ale zároveň si zachovával jasné hodnotové základy. Právě tato kombinace umožnila firmě růst a zároveň si udržet identitu. Světovost a ambice tak nejsou pouze otázkou velikosti trhu, na kterém firma působí. Jsou především otázkou přístupu. Znamenají odvahu vystoupit z omezení, neustále se učit a mířit výše, aniž by člověk ztratil pevný základ v hodnotách. V tomto principu se odráží Baťova schopnost vidět dál než ostatní a zároveň zůstat pevně ukotvený v tom, co považoval za správné. Ambice bez hodnot vedou k prázdnému růstu. Hodnoty bez ambicí zůstávají nevyužitým potenciálem. Teprve jejich propojení vytváří sílu, která dokáže obstát nejen doma, ale i ve světě.



Jak to žijeme v Partners

Michal Krejčí

Partner společnosti

Baťa chtěl about svět, my chceme naučit Evropu finančně plánovat. Naše ambice nekončí českými hranicemi – už dnes působíme na Slovensku, v Rumunsku a v Polsku a chceme dál. Naše technologické zázemí je stavěno pro globální využití. Pro poradce, manažery i ředitele v Partners to znamená být součástí české finanční skupiny, která má světové parametry. Podnikání s námi pak vyžaduje odvahu myslet ve velkém. Nemusíte se omezovat na své město, díky digitalizaci a síti poboček můžete budovat vlastní podnikání s celorepublikovým či mezinárodním přesahem. Ta hrdost na to, že „Jsme Partners“, vychází z vědomí, že naše služba je špičková kdekoli na světě. Vy dáváte finančnímu poradenství důstojnost, která mu náleží, a svou prací dokazujete, že český nápad a systém dokáže konkurovat globálním gigantům. Vaše ambice jsou motorem naší společné expanze.

Naším cílem je vybudovat evropskou finanční skupinu, která ukáže, že moderní bankovníctví a poradenství se dá dělat lépe, než je v Evropě zvykem. Myšlení ve velkém je to, co nás žene vpřed.

„*„Naše ambice nekončí českými hranicemi – už dnes působíme na Slovensku, v Rumunsku a v Polsku a chceme dál.“*

4

počet zemí, kde už dnes můžete potkat značku Partners nebo naše technologie (a další přibývají)



Příběh z praxe

Petra Příchovská

ředitelka týmu Partners, ve firmě od roku 2007

„V oboru jsem začínala jako třidvacetiletá studentka bez jakýchkoli zkušeností, ale s obrovskou chutí dokázat, že i v mém rodném městě lze dělat finance jinak. Postupně jsem ale pochopila, že skutečné podnikání nezná hranice okresu ani státu. Když se Partners rozhodli expandovat do Rumunska, věděla jsem, že to je přesně ta chvíle, kdy musím vystoupit z komfortní zóny České republiky a přijmout výzvu.

Moje ambice se změnila. Už mi nešlo jen o to, aby mé jméno znali lidé v mém městě, ale o to, dokázat, že značka Partners má světové parametry a dokáže uspět i na neprobádaném trhu. Stejně jako kdysi Baťa vysílal své „mladé muže a ženy“ dobývat světové trhy s jasnými hodnotami, i my dnes do Rumunska přinášíme vizi, která tam lidem chybí. Je to o odvaze být první, kdo tamnímu trhu ukáže, co znamená skutečné finanční poradenství a plánování.

Expanze pro mě není jen součástí mé práce, ale i osobní výzva a zároveň radost z toho, že mám možnost být u budování společnosti v zahraničí na našich pevných základech, které jsme si u nás za ta léta poctivě vytvořili.

Jsem člověk, který se potřebuje neustále posouvat a někam směřovat. To, co mě žene vpřed, je možnost dát mladým lidem v Rumunsku stejnou příležitost k růstu, jakou jsem kdysi dostala já – příležitost budovat, a to v rámci systému, který určuje směr celé Evropy.

Podnikání v Partners mi umožnilo posunout hranice mého světa, mám prostor růst bez jakýchkoliv hranic a vím, že pokud je služba poctivá, může jí patřit celý svět.

„*„To, co mě žene vpřed, je možnost dát mladým lidem v Rumunsku stejnou příležitost k růstu, jakou jsem kdysi dostala já.“*



Chcete radši video?
Načtete QR kód.



Poděkování

Pro spolupráci na projektu propojujícím baťovské principy s DNA Partners jsme získali osobu nejvůlejší, a sice **Gabrielu Končítíkovou**, přední českou expertku na odkaz rodiny Baťů a ředitelku Nadace Tomáše Bati.

Gabriela pro nás nejen mistrovsky formulovala všech deset klíčových principů z pohledu samotného Tomáše Bati, ale vtiskla jim hloubku a historický kontext, díky čemuž jsou velmi inspirativní i dnes. Velké poděkování jí patří také za sérii doprovodných videí, ve kterých tyto nadčasové myšlenky přenáší do jazyka moderního byznysu. Děkujeme za inspiraci, energii a pomoc, díky níž mohl tento materiál vzniknout.



Ing. Mgr. Gabriela Končítíková, PhD., MBA
ředitelka Nadace Tomáše Bati a spisovatelka

Chceš psát svůj vlastní
podnikatelský příběh?

Přidej se k nám a začni
budovat svůj svět
v moderním zázemí
Partners.



www.partners.cz



Partners není práce, je to životní styl

www.partners.cz/kariera/financni-poradentstvi