

# Rok 2026 bude o předvídavosti a o tom, kdo si včas řekne „Lepší vědět“

Robert Fárek



Když jsem nedávno slyšel názor: „Lean je fajn. Ale možná musíme zmírnit,“ uvědomil jsem si, jak přesně to vystihuje náladu ve výrobě. Roky jsme budovali štíhlé procesy, minimalizovali zásoby a ladili dodavatelské řetězce. Jenže svět mezitím začal fungovat jinak. A firmy, které chtějí v roce 2026 růst, už si nemohou dovolit spoléhat jen na to, že všechno půjde podle plánu. Doba si žádá víc než jen efektivitu. Žádá předvídavost. A aby byla předvídavost možná, potřebujete mnohem víc než evidenci. Potřebujete vědět.

## Rok 2025 nám ukázal, co firmám brání v růstu

Z výroby letos cítím stejný mix frustrace a ambicí – firmy chtějí inovovat, investují a naráží. A často ne na technologie, ale na systémové překážky. Co patří mezi největší brzdy?

### Byrokracie a nedostatek lidí

Podle [průzkumu Hospodářské komory](#) budou největšími překážkami roku 2026 i nadále „nefunkční pracovní trh a přílišná byrokracie“. Zní to obvykle – ale v kombinaci s tlakem na výkon je to výbušná směs. Automatizace tak přestává být volbou.

V praxi to znamená, že pokud chcete udržet výkon firmy i v době, kdy je nedostatek kvalifikovaných pracovníků, musíte některé činnosti převést z lidí na technologie. Nejde o náhradu lidí, ale o to, aby nezbytné

procesy běžely spolehlivě i bez toho, že se vám podaří najít nové zaměstnance.

## Doba si žádá schopnost předvídat a k té potřebujete mnohem víc než jen evidenci.

### Generační výměna ve vedení

Pozorují také ještě jednu zásadní změnu – starší generace ve vedení tíhla spíš k opatrnosti. Chtěla mít nad vším kontrolu, rozuměj HW i data „u sebe ve sklepě“. Nová generace se na svět dívá úplně jinak. Je mnohem víc orientovaná na data, méně už na představy. Místo obav řeší raději příležitosti. Roste tak ochota firem přejít do cloudu, měnit procesy nebo standardizovat skupiny podniků.

### Růst podnikových skupin

Dalším trendem je konsolidace. Úspěšné firmy kupují menší podniky, sdílejí účetnictví, nákupní a IT oddělení nebo kapacity ve výrobě. Je to logický krok, ale bez sjednoceného ERP systému a procesů je taková skupina jen „souhrn firem na papíře“, ne skutečná synergie.

## Technologie samy o sobě hodnotu nevytvorí.

A právě tady přichází do hry téma, které se v české výrobě bude řešit čím dál víc: **předávání firem dalším majitelům**. Transparentní, auditovatelné ERP není jen hezkým bonusem. Je to zásadní předpoklad toho, aby noví vlastníci firmě rozuměli, mohli ji ocenit, převzít a rozvíjet. Bez něj je pro nové vlastníky mnohem těžší rychle porozumět skutečnému stavu firmy. S transparentním systémem je přechod předvídatelný, srozumitelný a opírá se o fakta, ne o dojmy. A když máte v pořádku základy a je na co navázat, ukáže se další klíčová pravda dnešní doby – technologie samy o sobě hodnotu nevytvorí, pokud pro ně není připravené prostředí.

## Technologie máme, hodnotu ne

Podle globálního [průzkumu společnosti Infor](#) How Possible Happens, Filling the “value void” with technology-driven productivity in industrial manufacturing platí, že:

- 82 % firem věří, že o jejich úspěchu rozhodne schopnost zavádět nové technologie,
- 80 % jich plánuje navýšit investice o více než 20 %,
- 76 % z nich očekává zvýšení produktivity.

A přesto mnoho firem klíčové technologie stále nenasazuje. Vzniká tak **value void** – propast mezi tím, co technologie mohou přinést a co reálně přinášejí. V této propasti pak mizí peníze, výkon, ale hlavně motivace lidí. Když investujete miliony

a nic se nezmění, vytrácí se důvěra v další inovace. A právě proto firmy hledají řešení tam, kde je aktuálně největší tlak – v dodavatelských řetězcích.

### Lean zůstává. Ale přichází éra chytré odolnosti

Štíhlé procesy mají své místo, ale jen tam, kde dává smysl držet zásoby nízkou. Rok 2025 ukázal, že u kritických komponent je větší jistota často levnější než dokonalá logistika. Firmy dnes potřebují simulovat skutečný nákup náhradních materiálů: jejich dostupnost, kvalitu i dopady na výrobu. Tady už nejde o excel ani intuici – řeč je o datech a predikci. Umělá inteligence přestává být buzzwordem. Dnes už umí predikovat výpadky, úzká místa, dopady změn materiálů, vytížení kapacit i chování dodavatelů. Nepřináší revoluci, ale umožňuje vidět dopředu. A vidět dopředu znamená mít náskok. Nic z toho ale neplatí, pokud nemáte v pořádku data a procesy. Pokud bude umělá inteligence pracovat se špatnými daty, dobrých výsledků se nedočkáte.

### Rok 2026 bude patřit těm, kdo se dokáží rychle učit

Radek Musil, CEO Colt CZ pro Forbes uvedl, že: „Jakkoliv dobrá strategie je vám k ničemu, když nemáte dobrou firemní kulturu.“ Přesně vystihl, jak se věci mají. Strategie stojí na předpokladech, kultura na realitě. I když díky umělé inteligenci „vidíte dopředu“ a jdete správným směrem, nestačí to.

### Jaká je realita dneška?

#### Rychlost učení

Svět dnes běží rychleji, než kdy dřív – a ještě zrychlí. Čekají nás extrémny. Nejen v dodavatelských řetězcích, ale i ve výrobních technologiích, legislativě, klimatu nebo v požadavcích zákazníků. Klíčová otázka tak je, kolikrát se vaše firma dokáže za rok „přeucit“? Řízení firmy přestává být o stabilitě. Stává se disciplínou adaptace.

### Pět generací na pracovišti – výzva nebo příležitost?

Rok 2026 bude prvním obdobím, kdy se v mnoha podnicích potká pět generací zaměstnanců najednou. To změní pravidla hry, protože každá z nich má jinou motivaci, používá odlišný jazyk, liší se i jejich

přístup k technologiím anebo pohled na autoritu a odpovědnost.

To samo o sobě není problém, ale **příležitost k redefinici náboru, rozvoje i práce s juniory**. Firmy, které dokážou mladé rychle zapojit a starší udržet, výrazně získají. Budou k tomu potřebovat systémy, které podporují rychlé zaučení, trans-

### Řízení firmy přestává být o stabilitě. Stává se disciplínou adaptace.

parentnost a přenos know-how. Ideálně systémy, které dokážou přenášet know-how automatizovaně, ne jen mentoringem.

### Rok 2026 rozhodne, kdo bude řídit a kdo reagovat

Z trendů, které vidím u našich zákazníků, vyplývá pět oblastí, které odliší vítěze od těch ostatních:

1. Data místo dojmů.
2. ERP jako digitální mozek firmy, ne evidence.
3. Automatizace jako odpověď na nedostatek lidí.
4. Cloud jako základ pro škálování.
5. Standardizace ve skupinách a připravenost na prodeje či akvizice.

Která z těchto oblastí je pro vás letos největším rizikem a kterou můžete proměnit v příležitost?

A to mě vrací k jednomu principu – **transparentní firemní kultura je základ**. Bez ní nemá strategie, kde stát. Bez ní se firma neučí. A bez ní není co předat dalším vlastníkům.

### Proč to vlastně celé píšu?

Protože firmy dnes často slyším říkat: „Kdybychom to věděli dřív...“ A pokaždé je v té větě slyšet stejná věc – že informace, které chyběly ve správný moment, stály firmu čas, peníze nebo zbytečný stres.

Po více než 20 letech v oboru ERP a digitalizaci jsem si jistý jedním – **nebrzdí nás chyby, ale slepá místa**. Věci, které v systému nejsou vidět. Procesy, které se opírají spíše o zkušenost jednotlivce než o data. Rozhodnutí, která někdo udělá pozdě – ne proto, že lidé nechtějí, ale proto, že nemají z čeho vycházet.

A právě proto věřím, že rok 2026 bude patřit firmám, které najdou odvahu podívat se na svůj byznys bez filtrů. Bez přání, bez domněnek, bez zbožných představ. **Těm, které se naučí rychleji číst realitu a podle ní jednat.**

A tak si možná zkuste položit jinou otázku než obvykle: **Co potřebujete vědět dnes, aby vás zítra nic nepřekvapilo a dokázali jste vidět dál než ostatní?**

#### Robert Fárek



Autor je ředitelem společnosti **Teuro**, českého partnera globální softwarové firmy **Infor**. Už více než 20 let pomáhá výrobním podnikům zavádět ERP a MES systémy, automatizovat procesy a digitalizovat výrobu. Věří, že dobrá rozhodnutí začínají kvalitními daty – proto v **Teuro** stojí za myšlenkou **Lepší vědět**.

Inzerce

## Stačí vaše ERP nárokům zákazníků?

Infor SyteLine Infor LN Infor Gold Channel Partner

**Lepší vědět,** že řídíte firmu na základě přesných informací.

