

Krátce	4
TÉMA: FIREMNÍ STRATEGIE	
Otevřené podnikatelské modely.....	12
Strategie a BPM, <i>Ján Papula</i>	16
STRATEGICKÝ MANAGEMENT	
Deset výzev roku 2008.....	20
Inovace: jedna z výzev roku 2008.....	23
Procesy, které podporují (či sabotují) inovace.....	25
Vliv firemní kultury na zvládání krizí, <i>Dagmar Ruščáková</i>	26
Organizační kultura jako faktor prosperity organizace.....	28
Offshoring – fenomén ekonomiky, <i>Lenka Nováčková</i>	31
Nové postupy detekce lží.....	35
ISO s lidskou tváří, <i>Lucie Zapletalová, Marek Mitáček</i>	36
EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT	
Síla masové reklamy.....	38
„Glo-kalen“ HR management.....	42
Ekonomický efekt zeštíhlování, <i>Felicita Chromjaková</i>	44
Hledá se král a rebel českého byznysu.....	47
Komplexní měření firemní výkonnosti, <i>Pavel Marinič</i>	48
Participativní marketing, <i>Tomáš Jindříšek</i>	50
Tradiční marketing neumírá, tradiční marketing je mrtev.....	52
SPECIÁL BUSINESS INTELLIGENCE	
Když BI nepřináší očekávané výsledky, <i>Miroslav Čábel</i>	54
BI a manažerské rozhodování, <i>Michal Nový</i>	57
Rozhodujte inteligentně, <i>Pavel Váňa</i>	60
Business Intelligence pro SMB, <i>Petr Mrkáček</i>	63
Panelový koncept BNS, <i>Václav Houser</i>	64
Systémy řízení jakosti, <i>Zdeněk Tichý</i>	66
MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI	
Poznejte skutečnou organizaci!.....	68
Jak se správně ptát zaměstnanců	71
Využijte talenty ve zralém věku	72
Thomasův teorém v praxi řízení.....	73
Mentoring ve světě profesionálních služeb.....	74
KARIÉRA	
PROFIL: Nejdřív nakupujte lidi, pak teprve technologie!.....	77
Krise středního věku.....	81
Jak dostat ego pod kontrolu.....	83
Dobré chování je vizitkou manažera.....	84
Jste v práci spokojeni?.....	86
Účelové chování problémových pracovníků.....	87

strana 16

STRATEGIE A BPM

V uplynulých dvaceti letech byla vytvořena řada metodik, jak definovat strategii a promítnout ji do podnikových struktur. Ty starší používají vesměs finanční pohled kompatibilní s finančním výkaznictvím a nefinanční ukazatele nanejvýše v roli nositelů finančních ukazatelů.

strana 26

VLIV FIREMNÍ KULTURY NA ZVLÁDÁNÍ KRIZÍ

Říká se, že náhoda přeje připraveným. U nehody je to obdobné – zaskočit může každého, ale ti připravení ji po prvním šoku čelí mnohem lépe. Jenže jak být připraven na nečekané?

strana 42

„GRO-KALEN“ HR MANAGEMENT

Požadavky na globální HP management se mění. Zatímco v minulosti personalistika zlepšovala vlastní procesy a mohla tak „zvážit“ efektivitu a spokojenost svých zákazníků/zaměstnanců, nyní se požaduje stále více spolupráce, kterou je třeba provozovat jak interdisciplinárně, tak interkulturně

strana 81

KRIZE STŘEDNÍHO VĚKU

Střední věk, kterým se obvykle rozumí rozmezí 43–62 let, je obtížným obdobím v životě každého člověka, a co horšího, lidé jsou na něj špatně připraveni. Špičkové firmy proto začínají pomáhat svým manažerům uskutečnit změnu středního věku.