

Krátce 4

TÉMA: RŮST

„Správný“ kapitalismus pro dlouhodobý růst, *Jan Urban*..... 12
 Spolupráce na systémové změně..... 15
 Deset kroků k udržitelnému růstu..... 18
 Pět inovací, které změní život..... 19

STRATEGICKÝ MANAGEMENT

Diverzita – motor globální konkurence..... 20
 Krizový management a jeho zvládání, *Miroslav Špaček*..... 23
 Znalosti a procesy, *Ludmila Mládková*..... 26
 Neodolatelný půvab šedé zóny..... 29
 Učení se v praxi aneb Past zkušeností..... 30
 Řízení cestovního ruchu v ČR, *Eva Šimková*..... 33

EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

Faktor Y: co pohání budoucí šéfy..... 36
 Nejlepší zaměstnavatelé v Evropě..... 38
 Formování dvougenerační strategie..... 39
 Lze zastavit exodus po propouštění?..... 41
 Jak rozvíjet marketing, *Lubomír Jemala*..... 42
 Integrovaný direct marketing..... 46
 SEPA – jak dále? *Tomáš Ivanský*..... 48
 Zviditelněte svůj problém..... 50
 Řízení změn ve světě informačních technologií, *Miroslav Nejedlý*... 51
 Banner je mrtvý, vítězí vyhledávač..... 53
 Výběrová řízení: nabídky ušité na míru, *Predrag Dukič* 54

SPECIÁL: MANAŽERSKÝ STYL

Komunikace – přednost i slabina manažera, *Jan Molek*..... 56
 Jak reagovat na novou situaci..... 59
 Obhajoba direktivního stylu vedení, *Jakub Švec*..... 60
 Zkuste se zařadit do manažerské mřížky!..... 62
 Těšme se na inteligentní oděvy..... 63

MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Odměňování a výkon, *Pavel Franek*..... 64
 Akční vedení lidí, *Pavel Náhlovský*..... 67
 Překvapte své zaměstnance..... 68
 K psychologii rozhodování, *Vladimír Mařádek*..... 69
 Citlivé záležitosti v týmu spolupracovníků..... 70
 Vyhovění, poslušnost a konformita v poli řízení..... 71

KARIÉRA

Profil: Kávový mág, *Jan Kapoun*..... 72
 Problém spánkového deficitu..... 76
 Základy sebeprezentace, *Vladimír Mařádek*..... 77
 Pohled na pracoviště typu open space..... 78
 Síla podnikové kultury..... 79

strana 15

SPOLUPRÁCE NA SYSTÉMOVÉ ZMĚNĚ

Vyrovnat se s požadavkem na udržitelný rozvoj bude vyžadovat doposud bezprecedentní meziodvětvovou spolupráci. Musí se na ní spolupodílet účastníci z různých oblastí, kteří budou spolupracovat ve třech rovinách: koncepční, relační a akční.

strana 26

ZNALOSTI A PROCESY

Management znalostí umožňuje lépe využít vědomosti, které jako jedinci, skupiny či celé organizace máme. Ačkoliv v podstatě nejde o nic nového, jako samostatná disciplína se management znalostí začal profilovat až v posledních patnácti letech. Za jeho rozvoj může globalizace, rozvoj technologií, především komunikačních, narůstající složitost světa i rostoucí specializace pracovníků.

strana 59

JAK REAGOVAT NA NOVOU SITUACI

Positivní jednání vyplývá z pozitivního myšlení. Ke skutečné zkoušce pozitivního jednání dochází tehdy, jste-li konfrontováni s novou a problematickou situací. Obvykle existují čtyři způsoby, jimiž lidé reagují.

strana 78

OBHAJOBY DIREKTIVNÍHO STYLU...

Přestože základní charakteristiky nejpoužívanějších stylů vedení jsou dnes notoricky známy, bývá někdy problematické poznat, do kterého stylu patří naše vyjadřování a chování. Direktivní styl vedení lidí můžeme obecně charakterizovat tak, že druhým lidem bereme prostor.