

TÉMA: Boj o talenty	
Nový pohled na „Boj o talenty“	12
Vyhrajte válku o talenty.....	18
Globální závod o talenty.....	20
Strategie práce s talenty.....	26
STRATEGICKÝ MANAGEMENT	
Úskalí veřejného podnikání, <i>Jan Urban</i>	28
Prognostika v podniku, <i>Jiří Šindelář</i>	31
Inovace napříč odvětvími.....	34
Konflikt! Řešit? Vyřešit? Odstranit? <i>Milan Zelený</i>	36
Podnikové občanství, <i>Jaroslav A. Jirásek</i>	40
Total Flow Management, <i>Eucleides Combra</i> ,.....	42
<i>Ingrid Haburaiová.</i>	
EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT	
Vedení firmy v době krize, <i>Oldřich Šuleř</i>	44
Desatero rychlého postupu ke zvládnutí krize,.....	47
<i>Radomír Kolařík</i>	
Nenechte talent přijít nazmar.....	48
PR a marketing, dvojjediný svět, <i>Ing. Jan Růžička</i>	51
Proč marketing? <i>Ing. Radek Maxa</i>	54
Jak na problémy se softwarem?	56
Finanční plánování, <i>Michal Plachý</i>	58
PİBS reaguje na ekonomickou situaci.....	61
Řídit lze i internet, <i>Pavel Houser</i>	62
SPECIÁL: Manažer roku 2008	64
MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI	
Proč už ne ledová sprcha?	84
Vyjednávání v manažerské praxi, <i>Martin Konečný</i>	86
Využití mediace při vedení lidí.....	88
KARIÉRA	
Knihkupec, <i>Jan Kapoun</i>	90
Jaký je váš potenciál pro vedení lidí?.....	93
<i>Pavel Náhlovský</i>	

strana 20**GLOBÁLNÍ ZÁVOD O TALENTY**

Odborníci se shodují, že takový boj o talenty, jaký dnes zuří na nově vznikajících trzích, ještě neviděli. Ani zavedené firmy s globálními zkušenostmi se nemohou spoléhat na své minulé úspěchy. Výzkumy ukazují, jak přitáhnout a jak si udržet nejlepší zaměstnance.

strana 31**PROGNOSTIKA V PODNIKU**

V souvislosti s hospodářskou krizí provázenou propadem zakázek a ziskovosti podniků rostou pochyby jejich vedení ohledně plánování odbytu, resp. prognózování poptávky. V článku jsou shrnuty nejnovější poznatky v této oblasti, nejčastější problémy prognózování poptávky v českých podnicích i rady, jak je odstranit.

strana 44**VEDENÍ FIRMY V DOBĚ KRIZE**

Managementy firem si dobře uvědomují, že současnou krizí není možné přežít bez změny chování. Krizové podmínky od manažerů vyžadují zejména jiný způsob řízení a vedení lidí. Zde je několik opatření, na která by se při tom nemělo zapomínat.

strana 88**VYUŽITÍ MEDIACE V MANAŽERSKÉ PRAXI**

Mají-li manažeři vyhovět dnešním vysokým nárokům nestačí jim pouhé manažerské schopnosti. Žádoucí jsou i dovednosti lídra, jejichž důležitou součástí je mediální kompetence. Principy mediace lze jednoduchým způsobem přenést do manažerské praxe.