

TÉMA: LIDÉ A DOBA	
Vůdci pro dnešní dobu.....	12
Mladí požadují dynamičtější kariéru.....	14
Krise spolupráce, <i>Jaroslav A. Jirásek</i>	15
Německý „motor“ evropského sjednocení, <i>Jaroslav A. Jirásek</i>	17
Jsou originální myšlenky věcí náhody, <i>Radek Dráb</i>	18
Klíčem k úspěchu jsou schopní lidé.....	20
STRATEGICKÝ MANAGEMENT	
Změna pro změnu.....	22
Tržní a netržní strategie.....	25
Jak vytvořit netržní strategii.....	28
Strategické válečné hry v podnikání.....	29
Dodavatelské řetězce: nová kritéria.....	30
Mizející hranice odvětví: výzva a šance.....	33
Korupce – nekonečný příběh, <i>Jaroslav A. Jirásek</i>	36
EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT	
Když je třeba snížit náklady.....	38
Jak si udržet ty nejlepší.....	42
Někteří manažeři tají svou kvalifikaci.....	45
Lze předvídat vůdcovská selhání?.....	46
Opatrnost, matka českých manažerů.....	47
Sociální síť a trh práce.....	48
A vy jste kdo?.....	49
Prevence jako podnikatelská příležitost.....	49
Používáte správný komunikační nástroj?, <i>Michal Kaska</i>	50
Bankovní sektor čekají změny, <i>Pavel Závitkovský</i>	52
SPECIÁL: BENEFITY	
Benefity motivovat nedokážou, <i>Branislav Hunčík, Markéta Krejčová</i>	54
Volnočasové benefity a životní pohoda.....	57
V době krize firmy volí benefity.....	58
Vysoká výkonnost v době krize, <i>Jakub Hermánek</i>	60
Češi se stravenek vzdát nechtějí.....	61
SPECIÁL: BPM	
Měříte svoje procesy?, <i>Jaroslav Běhal</i>	62
Konec nekonečných implementací, <i>Jan Petr</i>	64
MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI	
Jak chtít po lidech méně a získat více.....	66
Jak na paměť v manažerské praxi, <i>Ivana Hospodářová</i>	69
Andrew S. Grove: High Output Management, <i>Jan Kapoun</i>	72
Mentorování a generace Y.....	76
Potenciál: to nejcennější, co máme, <i>Pavel Náhlovský</i>	78
Charisma lze měřit.....	80
Pomlouvejte pozitivně.....	81
PŘÍLOHA: FINANCOVÁNÍ FIREM	

strana 12**VŮDCI PRO DNEŠNÍ DOBU**

Pozice vyšších manažerů začíná zaujímat nová skupina vůdců, která přináší zcela nový způsob myšlení. S generací X, narozenou v letech 1961–1981, přicházejí manažeři, kteří vnesou do moderního podniku značný smysl pro realismus.

strana 22**ZMĚNA PRO ZMĚNU**

Nikdo nepochybuje, že firmy musí provést organizační změny, když si to obchodní prostředí vyžaduje. Ale myšlenka, že firma by mohla chtít změnu jenom kvůli změně samotné, často vyvolává skepsi. Proč vynakládat tolik námahy, když nemusíte?

strana 38**KDYŽ JE TŘEBA SNÍŽIT NÁKLADY**

Jste manažerem velkého oddělení. Řídíte dokonale sehraný tým. Snižujete náklady, kde se dá. Ale nyní přišel příkaz shora, že musíte snížit administrativní náklady o dalších 10, 20 či dokonce 30 %. Jak to udělat? Zde je návod.

strana 76**MENTOROVÁNÍ A GENERACE Y**

Do generace Y (millennials) se řadí mladí lidé, kteří se narodili v období 1977 až 1997. Odhaduje se, že během čtyř let se jejich podíl celosvětově přiblíží téměř k polovině všech zaměstnaných. V některých organizacích již dnes tyto lidé tvoří většinu personálu.