

NFOGRAFIKA

Hamižnost, nevědomost a organizační chaos	4
S čím jsou Češi v práci nespokojeni	5

TÉMA: MANAGEMENT JINAK

Oddělme zrno od plev, Zdeněk Souček	6
Vyhodte manažery!	10
Banky jsou vůči start-upům opatrné	13
Odkud přijde další vlna růstu měst	14
Předvídat budoucnost je těžké. Možná už ne...	16

EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

Zákazník kupuje díru, ne vrták, Ján Košturiak	18
Đábel je skryt v detailu	20
Inovace produktu a posílení pozice značky	21
Vývoj produktu a růst firmy	21
Mexiko stojí za to, Karel Havlíček	22
Recenze: Lidé v průmyslovém podniku	24
Odpovědnosti inženýrů za technické objekty, Jiří Marek	26
Důvěřuj, ale prověřuj, Ján Lalka	28
Elektronické důkazy nemusejí vždy stačit, Josef Donát	30
Jak nastavit vnitrofiremní komunikaci, Zuzana Čempelová-Šlapalová	32
Wexler: Štěstí přeje připraveným	34
Moderní metody udržení stávajícího zákazníka, Miloš Uldrich	36
Dobrovolníci: sen každého zaměstnavatele	38
Olympijská inspirace	39

VĚDA

Jak prodat olympiádu, Pavel Houser	40
------------------------------------	----

MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Světlem hýbe spolupráce	42
-------------------------	----

PROFIL

Migros: Družstevní podnikání po švýcarsku, Jan Kapoun	46
---	----

STRATEGICKÝ MANAGEMENT

Objevování Ameriky, Alena Breuerová	50
Manažeři a krize, Zbyněk Pitra	56
Nezaměňujme krizi s transformací	60
Aktuality	62

SPECIÁL: ERP

Informační systém pomůže, ale lidi neřídí, Kamil Pittner	65
V oceánu informací	68
Sedmkrát plus pro VEMA 4 Cloud, Jaroslav Šmarda	70

SPECIÁL IT VE ZDRAVOTNICTVÍ

Chytřejší zdravotnictví – systémová léčba chytřejšími daty, Matěj Adam	71
Inovace a trendy ve zdravotnictví	74
Nové IT nástroje se prosazují i ve zdravotnictví	75

V PŘÍŠTÍM ČÍSLE NAJDETE

Šéf jako dalajláma

Brilantní odborník, schopný a úspěšný, je po zásluze povýšen. Všichni očekávají, že jeho vzestupná trajektorie bude pokračovat, ale nestane se tak. Následuje zklamání, a po čase odchod. A jiný případ: na vedoucí místo je dosazen odborně zdatný, ale vcelku nenápadný člověk, protože nikdo lepší nebyl po ruce. A on během krátké doby zazaří. V čem je rozdíl?

Osobní cíle pracovníků

Stanovení konkrétních požadavků na práci jednotlivců je jedním z předpokladů úspěšného řízení lidí. Zvyšuje výkonnost, motivaci a samostatnost, podporuje objektivitu hodnocení i odměňování a je důležitým nástrojem rozvoje. Manažeři se přesto jejich stanovení občas brání. Jak by měli nejlépe postupovat?

Platební morálka v Česku

Hladký průběh plateb je jedním z pilířů fungující ekonomiky. Jestliže si firmy začnou platit se zpožděním a prodlužují splatnosti svých závazků, vyvstává hrozba zpomalení ekonomiky vyvolaná nedostatkem peněz, který může vést až k druhotné platební neschopnosti a bankrotům. České firmy si s platební morálkou příliš těžkou hlavu nedělají. Není divu, že se průměrnou dobou návratnosti pohledávek od vystavení faktury Česko řadí stále mezi země východní Evropy.

Vlastníci a manažeři v době recese

Před firemním establishmentem vyvstávají dnes četné otázky hamletovské rozpolcenosti: „být či nebýt“, „co dělat či nedělat“, „riskovat či nikoliv“. Tato dilemata nejsou řešitelná jedinou rovnicí, neboť ve hře je mnoho konstant, proměnných a především neznámých. Rozhodování je obtížné, ale nerozhodnutí může být smrtonosné. Dnes je jedinou jistotou, že netečnost, váhavost, pasivita, alibizmus či zbabělost jsou nejhorším možným řešením.