

TÉMA: ŘEŠENÍ

Jednoduchá řešení ve složitém světě? <i>Zdeněk Souček</i>	8
Evropa: Jak zvýšit konkurenceschopnost	14
Lidé podporují takový svět, který pomáhali vytvářet <i>Jarmila Frejtichová</i>	16

EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

Chytrý marketing je rychlý a přesný, <i>Alena Breuerová</i>	20
Nejlepší mobilní platforma je člověk	22
Moderní metody segmentace trhu, <i>Miloš Uldrich</i>	24
Chcete zvýšit ceny? Vyprávějte příběh	27
INVEA-TECH: Opatrně, ale dravě	28
Těžké rozhodnutí vlastníka rodinné firmy, <i>Stanislav Servus</i>	31
Nový způsob řízení – Konica Minolta	32
Umí vaše firma obchodovat? <i>Jiří Jemelka</i>	35
Jak si generace Y představuje dokonalou firmu	38
Aktuální trendy ve správě budov, <i>Zdeněk Švanda</i>	39

VĚDA

Filipika proti Zlatému věku, <i>Pavel Houser</i>	40
Ekonomické střípky	43

STRATEGICKÝ MANAGEMENT

Tajemství úspěchu změny: síťový faktor	44
Bydlíme ve 30 let starých autech, <i>Jarmila Frejtichová</i>	48
Systémy řízení ve změti moderních metod, <i>Jiří Nevřela</i>	52

PROFIL

Čipy, kam oko pohlédne, <i>Jan Kapoun</i>	54
---	----

MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Kreativní sebedůvěra: jak ji získat	58
Jak změnit postoje k novým myšlenkám	61

SPECIÁL: FINANCOVÁNÍ FIREM

PŘÍLOHA: VIRTUALIZACE A CLOUD

PŘÍLOHA: TRENDY PROJEKTOVÉHO ŘÍZENÍ

V PŘÍŠTÍM ČÍSLE NAJDETE

Interní a externí pohled na inovace

G. J. Tellis, autor knihy *Unrelenting Innovation*, tvrdí, že nejdůležitější hnací silnou inovací ve firmě je její kultura. Uvádí tři důležité aspekty firemní kultury: připravenost dát inovaci za oběť existující prodávané produkty firmy, postoj k riziku a schopnost soustředit se na budoucnost. Tyto tři aspekty je zvláště obtížné udržet v úspěšné firmě, protože proti nim působí nejrůznější lidské předsudky a tendence.

Co manažer dělat musí, nemusí a nesmí

Když něco funguje špatně, není neobvyklé to řešit „přidáním plynu“. Nepořádek se odstraňuje dalšími organizačními reglementy, nevydařený plán se vylepšuje navýšením počtu ukazatelů, nefungující proces dalším procesem apod. Jsou to příklady sporných snah, jejichž efekty se málokdy dostaví, a když ano, bývají záporné. Jejich společným jmenovatelem bývá nejčastěji nerozlišení příčin a důsledků, prostředků a cílů, ale také nekompetence, neznalost a povrchnost.

Budoucnost patří davu – příležitosti a výzvy crowdsourcingu

V podnikové praxi je nejčastější formou spolupráce trvalý pracovní poměr na plný úvazek. Následují částečné úvazky a spolupráce na kontrakt, případně outsourcing. Donedávna ale málokoho napadlo, že by bylo možno využít kapacitu široké masy lidí. Právě to je crowdsourcing. Jak využít jeho potenciál a minimalizovat rizika?