

EDITORIAL	3
OBSAH	4
INFOGRAFIKA: Německo: kde se uplatní a kolik berou interim manažeři	6

TÉMA: KRIZOVÝ MANAGEMENT

Z výsluní téměř na dno a zpět	8
ROZHOVOR: Majitel nám dal klíče od firmy a pak nechodil vůbec do práce	12
Horké manažerské židle v Česku (<i>Jana Martinová</i>)	16
Pojištění „krizařů“ v krizových projektech v Česku s otazníkem	18
PROFIL: Řízení personálních rizik se ve firmách podceňuje	21
Propouštění nemusí ohrozit značku firmy (<i>Klára Lichá</i>)	24

EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

Manažerské manipulace (<i>František Hroník</i>)	26
Psychometrie on-line: Držíme krok s děním ve světě? (<i>Lenka Smrčková</i>)	28
Výměna generací a problémy ve firmách s ní spojené (<i>Hana Navarová</i>)	31
Linioví manažeři přebírají odpovědnost za talenty (<i>Pavel Náhlovský</i>)	32
Neposílejte to dál (<i>Milan Prypoň</i>)	33

STRATEGICKÝ MANAGEMENT

Černé duše ve firmě, spící účty, a jak to řešit	34
Jak začlenit CSR do strategie firmy (<i>Pavčina Kalousová</i>)	38
Jen mizivé procento společností má zavedena protikorupční opatření	40
Psychopati v kancelářích	42
Muži chtějí vést, ženy jsou týmové hráčky	43
OČIMA JANA ROUBA	43

PROFIL

Kreativita, která přinesla věhlas a miliardy (<i>Miroslav Prchal</i>)	44
---	----

MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Improvizace v divadle, prosím, ale v byznysu? (<i>Martin Vasquez</i>)	48
Přestaňte odměňovat své zaměstnance na základě hodnocení výkonu	50
ADVERTORIAL: T-Mobile – vše z jedné ruky	51
ANKETA: Když projektový tým tápe, pomůže celá firma	52
KOUČOVACÍ DIÁŘ: Čtyři týdny – čtyři témata: čas, odkládání, kreativita a intuice	54
Neurověda a výzkumy o mozku inspirují byznys	56
Ke vzdělání potřebujete spíše počítač než školní lavici	58

VĚDA

Orodné magnetické paměti (<i>Pavel Houser</i>)	60
--	----

KRÁTKÉ ZPRÁVY	62
---------------	----

PERSONÁLIE	65
------------	----

V PŘÍŠTÍM ČÍSLE NAJDETE

Inovace v korporacích a inovace v malých firmách

Příjit s nápadem nebývá až tak složité jako umění prosadit jeho přijetí v managementu a nastavit procesy, které z nápadu udělají užitečnou inovaci. Jaké bariéry pro zavádění inovací existují v korporátních společnostech, co naopak je výhodou pro rozvoj kreativity v malých firmách? Přineseme konkrétní příklady z praxe.

Firma, která umí pracovat s talenty

Společnost FEI v Brně vyrábí celosvětově unikátní elektronové mikroskopy. K tomu potřebuje technicky vzdělané pracovníky, vývojáře a také kvalifikované dělníky. Intenzivně spolupracuje s technickými univerzitami a talentům, které zaměstnává, pomáhá vytvářet pracovní prostředí podle jejich představ. V lidech to rozvíjí kreativitu a atmosféru spolupráce. Generální ředitel Jiří Očadlík Modernímu řízení prozradil, čím to je, že lidi ve FEI práce baví a že firma patří ve svém oboru ke světové špičce.

Aktuální trendy v personálním marketingu

Značka zaměstnavatele je významným nástrojem, jak do firmy přilákat kvalitní a talentované lidi. V úspěšných firmách na jejím budování spolupracuje marketingové oddělení s personálním útvarem, popřípadě s odděleními interní a externí komunikace. Jak vnímají HR marketing personalisté ve firmách, jaké hlavní úkoly pro ně v tomto směru plynou? Jaké zkušenosti s personálním marketingem mají, a opravdu jim při náboru pomáhá? Na trendy v personálním marketingu se letos v únoru a březnu zaměřil výzkum společnosti Brand Bakers mezi 1300 personalisty v Česku. S výsledky vás seznámíme v dubnovém Moderním řízení.