

■ TÉMA:

Inovace v turbulentních časech.....	8
Jedna firma, dva CEO – funguje to?.....	13
Jak prosperovat na turbulentních trzích.....	14
Jak reagovat na období nejistoty.....	18
Bezpečnostní politika podniku.....	21

■ STRATEGICKÝ MANAGEMENT

Co může řešit pouze generální ředitel.....	22
Evropská unie a ekonomická krize, <i>Ingeborg Němcová</i>	27
Rozhodování založené na hodnotách.....	29
Čtyři cesty k loajalitě zaměstnanců.....	32
Zaměstnatelnost jako alternativa krize, <i>Richard Vit</i>	33
Pre-employment screening – nadstandard nebo nutnost?.....	35

■ EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

Interní audit v době recese, <i>Josef Severa</i>	36
Filtrujte žádosti o práci.....	39
Interní komunikace v těžkých časech, <i>Václava Jersáková</i>	40
Kvalita vnitropodnikové komunikace, <i>Lenka Ližbetinová</i>	42
Lék na krizi: ženy ve vedení.....	44
Návratnost investic v oblasti ECM, <i>Martin Švík</i>	46

■ SPECIÁL

Trend ve vzdělávání: vyšší efektivita.....	48
Případové studie: účinné i zábavné, <i>Jan Urban</i>	50
Manažeři chtějí sdílet zkušenosti, <i>Jan Příkryl</i>	52
Business Schools reagují na recesi.....	54
Co vás na školách byznysu nenaučí.....	55
Měřme efektivitu výuky jazyků, <i>Ondřej Kuchař</i>	56
„Klepání na dveře“ je tvrdá škola, <i>Daniel Nikolov</i>	58
„Zaparkujte“ naučené zvyky, <i>Alena Kazdová</i>	60
UJAK nabízí unikátní studijní program.....	63
Příběhy z koučování, <i>Jana Králová</i>	64
Systém řízení MBE v DHL Express.....	66
Pět omylů o manažerském vzdělání, <i>Jakub Vlček</i>	67
Studenty z USA zajímá české soudnictví, <i>Jan Vlček</i>	68
Jak efektivně připravovat e-learning.....	69

■ MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Devět způsobů manažerských klopýtnutí.....	70
V čem je váš problém?.....	71
První pomoc v krizi, <i>Filip Rulc</i>	72
Kognitivní etologie řízení, <i>Vladimír Mařádek</i>	73
Jak motivovat v těžkých časech.....	74
Učme se od nejlepších.....	75

■ KARIÉRA

Dívat se dopředu.....	76
Jaká je vaše odolnost vůči stresu?.....	78
Sedm chytrých kariérních taktik.....	79

strana 8

INOVACE V TURBULENTNÍCH ČASECH

Inovace je chaotický proces: těžko se měří a těžko řídí. Většina lidí ji uznává jen tehdy, když vede k výraznému růstu. Kdy to ale nastává? Jedna z odpovědí: když firma dokáže podporovat kreativní spolupráci na všech úrovních. Jinými slovy: používá-li „obě poloviny mozku“.

strana 22

CO MŮŽE ŘEŠIT POUZE GENERÁLNÍ ŘEDITEL

Konvenční rozum říká, že generální ředitel (CEO) je primárně koučem a strážcem fungování organizace a že pokud někde vznikne závažný problém, má přijít a vyřešit jej. Ve skutečnosti má CEO velmi konkrétní úkol, který může a také musí splnit pouze on: propojit externí svět s interním světem organizace.

strana 44

LÉK NA KRIZI: ŽENY VE VEDENÍ

„To je typické: Muži nadělají nepořádek a pak přijdou ženy, aby ho uklidily,“ žertoval jeden islandský bankéř o dvou ženách, které mají dát dohromady zhroutený finanční systém Islandu. Kultura „macho“ s nezodpovědným riskováním už nebude tolerována.

strana 72

PRVNÍ POMOC V KRIZI

Ať chceme či ne, v českých i nadnárodních společnostech se nyní projevuje finanční krize. Lidé v organizacích a zejména manažeři a vedení se tak dostávají do zcela nových situací, jakým byli v minulosti vystaveni jen málokdy, nebo se s nimi třeba nesetkali vůbec.