

## NFOGRAFIKA

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

## TÉMA: MANAGEMENT JINAK

Oddělme zrno od plev, <i>Zdeněk Souček</i>	6
Vyhoďte 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, <i>Ján Košturiak</i>	18
Ďábel je skryt v detailu	20
Inovace produktu a posílení pozice značky	21
Vývoj produktu a růst firmy	21
Mexiko stojí za to, <i>Karel Havlíček</i>	22
Recenze: Lidé v průmyslovém podniku	24
Odpovědnosti inženýrů za technické objekty, <i>Jiří Marek</i>	26
Důvěřuj, ale prověřuj, <i>Ján Lalka</i>	28
Elektronické důkazy nemusejí vždy stačit, <i>Josef Donát</i>	30
Jak nastavit vnitrofiremní komunikaci, <i>Zuzana Čempelová-Šlapalová</i>	32
Wexler: Šťěstí přeje připraveným	34
Moderní metody udržení stávajícího zákazníka, <i>Miloš Uldrich</i>	36
Dobrovolníci: sen každého zaměstnavatele	38
Olympijská inspirace	39

## VĚDA

Jak prodat olympiádu, <i>Pavel Houser</i>	40
---	----

## MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

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

## PROFIL

Migros: Družstevní podnikání po švýcarsku, <i>Jan Kapoun</i>	46
--	----

## STRATEGICKÝ MANAGEMENT

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

## SPECIÁL: ERP

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

## SPECIÁL IT VE ZDRAVOTNICTVÍ

Chytřejší zdravotnictví – systémová léčba chytřejšími daty, <i>Matěj Adam</i>	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 zazáří. 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 smrtelné. Dnes je jedinou jistotou, že netečnost, váhavost, pasivita, alibizmus či zbabělost jsou nejhorším možným řešením.