

## 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?