

TÉMA: MYSLET JINAK

Udělej to jinak, Ján Košťuriak	8
Hledání a využívání příležitosti	11
Hlavním motorem inovace jste vy	15
Jak se nestát dinosaurem, Ingrid Haburaiová	16
Perspektivní plánování, Jaroslav A. Jirásek	19
Je třeba odkalit zakalené jezírko, Jarmila Frejtichová	20
Chcete být dobrým lídrem, nebo vynikajícím?	25

EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

Nakupit znalosti nestačí, Eva Macháčková	26
Phonexia: malá firma s velkým nápadem	28
Domény na prodej – pozor na nekalé praktiky, Petr Dobeš	31
Zvyšování ziskovosti v SME, Radomír Ondruš	32
Malé a střední podniky mají v Číně spojence, Alena Breuerová	34
Jak se vyvíjí náš mobilní trh, Jiří Peterka	38
Cloud je vhodný pro všechny	40
Cloud není jen technologie, Miloš Mastník	41
Investice do IT mohou firmu pozvednout, Jakub Klíma	42
Nízké korporátní daně lákají zahraniční investory na Východ	45

VĚDA

Nejméně pravděpodobný krok, Pavel Houser	46
--	----

STRATEGICKÝ MANAGEMENT

Globalizace, konkurenceschopnost a komparativní výhody, Jan Urban	48
Dilema generálního ředitele	52

PROFIL

Dobrý podnik Indry Nooyiové, Jan Kapoun	54
---	----

MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Bez spojení není vedení	58
Vytvořte si udržitelnou kariéru	60
Co můžete udělat právě teď	62
Moc, náladovost a jejich důsledky	63
Aktuality	64

SPECIÁL: ŽENY V BYZNYSU

Feminita pro vůdce budoucnosti	68
Ženy do vedení patří	69
Na těžké zakázky se těším	70
Přítomnost žen ve správní radě zvyšuje cenu akcií firmy	72

V PŘÍŠTÍM ČÍSLE NAJDETE

Jak se získává vliv

Formální autorita je samozřejmě významným zdrojem vlivu. Pro lidi na nejnižších příčkách firemní hierarchie je velmi obtížné v podniku cokoliv ovlivnit. Nicméně každý stážista či praktikant dříve nebo později zjistí, jak užitečné mohou být neformální sítě. Ty existují v každé firmě, přičemž ve chvíli, kdy dochází v organizaci k zásadním změnám, hrají mnohem důležitější roli než oficiální firemní struktury.

Nový způsob řízení Konica Minolta

Společnost Konica Minolta prošla na začátku roku 2013 zásadní změnou ve způsobu řízení směrem od existence značně autonomních národních poboček k systému clusterů, kdy jednotlivé pobočky spolupracují mnohem úžeji a jejich nejvyšší management je regionální. Jistě je zajímavé, že Cluster East, zahrnující 23 zemí pokrývaných z 15 poboček, vedou s jednou výjimkou Češi. O přínosech a negativěch daného typu řízení jsme si promluvíli s obchodním ředitelem Clusteru East, Pavlem Učněm.

My Češi stále neumíme obchodovat

V mnoha případech při krátké práci s klienty nastal doslova raketový start vzhůru. Stačilo uvolnit potenciál obchodu a marketingu a tržby rapidně stoupají. Firma přitom neudělala nic jinak. Nezměnila výroby. Neobměnila personál. Nevyměnila majitele či manažera. Pouze začala aktivně obchodovat a aktivně uchočila oblast marketingu. To je něco, co je v úspěšných firmách naprosto samozřejmé. Budiž to samozřejmostí i pro většinu českých malých a středních podniků!