

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>Pavlaína Kalousová</i> )	38
Jen mizivé procento společností má zavedena protikorupční opatření	40
Psychopati v kancelářích	42
Muži chtějí vést, ženy jsou týmové hráčky	43
DĚJMA 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
ADVERTORIÁL: T-Mobile – vše z jedné ruky	51
ANKETA: Když projektový tým tápe, pomůže celá firma	52
KOUCOVACÍ 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

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

KRÁTKÉ ZPRÁVY	62
PERSONÁLIE	65

# V PŘÍŠTÍM ČÍSLE NAJDETE

## Inovace v korporacích a inovace v malých firmách

Přijít 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.