

EDITORIAL	3
OBSAH	4
INFOGRAFKA: Trendy personálního marketingu v ČR	6

## TÉMA: BOHATSTVÍ FIRMY – LIDÉ

Na první místo patří zaměstnanci	8
Mladí šampioni	12
Mikroskopy z Brna se ve světě neztratily	13
DVOJROZHOVOR: Úspěch partnerství: jít spolu	16
Díky tržišti nápadů inovace lidí nezapadnou ( <i>Libor Sehnal</i> )	18
Budoucnost patří sdílení pracovního místa v zelených budovách	20
Jak daleko je slyšet hluk ve vaší kanceláři?	23
Co je zdravá firma a jak ji začít rozvíjet	26

## STRATEGICKÝ MANAGEMENT

Inovace v korporacích a v menších firmách ( <i>Ján Košturiak</i> )	28
ROZHOVOR: Když majitel mluví řediteli do řízení, je to na nic ( <i>Marie Lucová</i> )	32
Manažer roku udělil anticenu	35

## EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

ROZHOVOR: Rozmanitost vnímáme jako výhodu, stáváme se k sobě tolerantnějšími	36
ROZHOVOR: Absolvent Harvardu učí manažery hrát byznysové hry	39
Weby pro 15 milionů lidí	42

## PRÁVO A MANAGEMENT

Postavení členů správních orgánů po rekonstrukci ( <i>Monika Zahálková</i> )	44
--	----

## PROFIL

Jak carevna vyzrála nad velkými egypty ( <i>Miroslav Prchal</i> )	46
---	----

## VĚDA

Nanotechnologie a 3D tisk mění medicínu ( <i>Pavel Houser</i> )	50
---	----

## MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Jak podpořit liniové manažery	52
ÚHEL POHLEDU... Kritické chvíle prověří tým ( <i>Stanislav Sýkora</i> )	53
KOUCOVACÍ DIÁŘ: Čtyři témata: hledání vize, zvládání strachu, emocií, potřeba smyslu	54

MANAŽERSKÝ DIGEST	56
-------------------	----

## TECHNOLOGIE

Informační systémy nejsou jen virtuální realitou ( <i>Jan Purkert</i> )	58
PR: Insolvence a srážky exekucí. S námi mzdy bez obav ( <i>Daniel Owczarzy</i> )	61
PwC změnila firmám digitální IQ	61

## KNIHY

Naslouchání změnilo psychologii a personalistiku	62
--	----

KRÁTKÉ ZPRÁVY	64
---------------	----

PERSONÁLIE	65
------------	----

# V PŘÍŠTÍM ČÍSLE NAJDETE

## Co se mohou od sebe naučit generace X a Y?

Svět se mění a zrychluje, což se promítá do světa práce. Od generace Y se ti starší mohou naučit více, než by se na první pohled zdálo. Například umění klást otázky nebo pracovat projektově. Lidem lpícím na jednom pracovním místě může být v budoucnosti úzko. Konkurenční výhodou se stává adaptace a starší se od mladších mohou učit nezávislosti. A co naopak potřebuje generace Y k vyrovnanějšímu životu? Dozvíte se z rozhovorů a článků, které pro vás chystáme v květnovém vydání.

## Zkuste si sami zvolit svou vlastní vzdělávací cestu

Odpovědnost za vlastní kariéru má každý ve svých rukou. Existuje řada alternativních způsobů, jak na svém rozvoji pracovat. Nové způsoby rozvoje ovlivňuje v první řadě rozmach informačních technologií. Trendem budoucnosti bude celoživotní vzdělávání a samostudium. Představíme vám pestrou mozaiku nejrůznějších cest, které vedou k naplněnému profesnímu životu. Ukážeme vám, jak si můžete sami navrhnout vzdělávací prostředí.

## HR byznys partnerství není přežití

O partnerství mezi HR a jednotlivými oblastmi byznysu se hodně mluví. Firmy zkoušejí různé modely, jak úžeji provázat řízení a vedení lidí s konkrétními cíli firmy prostřednictvím tzv. HR byznys partnerů. Ne vždy to ale dopadne úspěšně. Jak nastavit systém HR byznys partnerů, aby fungoval a přinášel firmě i vyčíslitelný efekt? V příštím čísle Moderního řízení přineseme zkušenost z korporátní společnosti, která si vytvořila vlastní interní model partnerství HR s byznysem a která tím inspirovala i další společnosti v jiných zemích Evropy.