

EDITORIAL	3
OBSAH	4
INFOGRAFIKA: Generace Y a svět práce	6

TÉMA: GENERACE Y

Generace Y se do korporací nehrne	9
Inovační centra jsou konkurenční nutností	13
Mladým nabízejí svobodu a kreativitu, vyžadují odpovědnost	14
Zatím příliš mladí, za pár let je budeme zaměstnávat (<i>Markéta Krejčová, Lucie Tomášková</i>)	16
MEZIGENERAČNÍ DIALOG: Když dcera šéfuje svému otci	18
Generace X a Y se od sebe mohou učit	20
Týmy složené z velmi chytrých lidí bývají neúspěšné (<i>Vicki Herdová</i>)	22
Mimo školu. Mladí se chtějí vzdělávat po svém	26
Svoboda je pro mladé mantrou	29

STRATEGICKÝ MANAGEMENT

ROZHOVOR: Jakmile mladší začneme poučovat, je zle	30
PROFIL MANAŽERA ROKU: Manažer roku si na cesty bere staré přednášky z fyziky	34
PROFIL MANAŽERKY ROKU: Dobré vztahy ve firmě začínají u majitelů	36

EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

Od administrativního pojetí HR k nositeli přidané hodnoty	38
Řídit strachem, nebo láskou? (<i>Lukáš Sedláček</i>)	40
Plantážníci uplatňovali moderní management	42
Jak neztratit důvěru šéfa a svých kolegů	43
ÚHEL POHLEDU: Partnerství ve firmě bývá velkým utrpením (<i>Petr Rokůšek</i>)	43

PRÁVO A MANAGEMENT

Ručení členů orgánu při úpadku společnosti (<i>Peter Amrich</i>)	44
OČIMA JANA JANUŠE: Management by se měl bát. Nebo ne?	45

PROFIL

Vizionář dál drží v ruce silné mocenské trumfy (<i>Miroslav Prchal</i>)	46
---	----

VĚDA

Biotechnologie nahradí klasické materiály (<i>Pavel Houser</i>)	50
---	----

MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Jde to i bez šéfa. Naučte se sebeřízení	52
Neviditelná strana designu, řízení týmu (<i>Jiří Hanek</i>)	55
KOUCOVACÍ DIÁŘ: Imaginace, osobní rozvoj, delegování, naslouchání	58

MANAŽERSKÝ DIGEST (<i>Michal Kašpárek</i>)	60
--	----

KNIHY

David a Goliáš, jak bojovat s obry	62
------------------------------------	----

KRÁTKÉ ZPRÁVY	49, 64
---------------	--------

PERSONÁLIE	65
------------	----

V PŘÍŠTÍM ČÍSLE NAJDETE

Podniková líheň talentů

Možnosti osobního rozvoje a pestrá nabídka moderních rozvojových programů jsou podle Pavla Wimmera, manažera IBM Smarter University ve společnosti IBM Česká republika, tím, co přitáhne talenty do firem. Vyzkoušel si to sám na projektu interní univerzity ve společnosti IBM, která se věnuje spolupráci s univerzitami, vyhledávání a rozvoji talentů pro IBM a její zákazníky a byznys partnery. V příštím čísle přineseme rozhovor s Pavlem Wimmerem a představíme talentované absolventy této interní podnikové univerzity.

Ocenění pro nejlepší ženy ve vědě

Do letošního 8. ročníku mezinárodního projektu Pro ženy ve vědě, který podporuje společnost L'Oréal, se v Česku přihlásilo zatím nejvíce projektů mladých vědkyň, které chtějí svým vědeckým projektem vybojovat stipendium ve výši čtvrt milionu korun. Tři nejlepší, které vybrala odborná porota, byly vyhlášeny koncem května, podrobněji vám vítězky představíme v červnovém vydání Moderního řízení.

Pestrá nabídka metod osobního rozvoje

Největší problém není poznávat lidi kolem sebe, mnohem obtížnější je vyznat se sám v sobě. Víte, jaký jste typ? Co za dary máte v sobě, jak byste měl/a dle svého typu osobnosti komunikovat a kam se v osobním rozvoji ubírat? Ne, nejde o psychologii nebo psychoanalýzu, můžete to vyzkoušet s různými metodami, například s tzv. enneagramem. Je to starodávná a osvědčená mapa myšlenkových a emočních vzorců, která osvětluje devět různých architektur osobnosti. Pomáhá zvyšovat emoční a sociální inteligenci člověka.