

EDITORIAL _____	3
OBSAH _____	4
INFOGRAFKA: Většina rodinných firem ve střední a východní Evropě neprošla procesem nástupnictví _____	6

TÉMA: NÁSTUPNICTVÍ

Předat firmu je těžší než ji prodat (<i>Stanislav Servus</i>) _____	8
MEZIGENERAČNÍ DIALOG: Těší mě, že mám nástupce v rodině _____	12
„Jízda na houpačce“ firmu nakonec posílila _____	16
ROZHOVOR: Dobrý a nezávislý management je zásadní pro úspěšný prodej firmy _____	20
Když nadejde čas předat žezlo (<i>Lenka Filipová</i>) _____	24
Režii českého trhu přejímají domácí hráči (<i>Jana Hořáková</i>) _____	26

STRATEGICKÝ MANAGEMENT

ROZHOVOR: V hodnotách musí jít management příkladem (<i>Marie Lucová</i>) _____	28
Svoji firmu si zničím sám aneb desatero příběhů z praxe (<i>Ján Košturiak</i>) _____	32

EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

Úskalí náboru a výběru softwarových vývojářů (<i>Marek Hryciow</i>) _____	34
Jak čelit manipulaci v řízení lidí (<i>Alena Jáchimová</i>) _____	38
Mentoring mezi firmami je vyšší liga _____	40
ROZHOVOR: Mentoring pomáhá bořit mýty o bariérách mezi generacemi _____	44
Začínající učitele mentoring rozvíjí i motivuje _____	48

PRÁVO A MANAGEMENT

Jaké oblasti aktuálně preferovat v systému corporate compliance (<i>Pavel Koukal</i>) _____	50
-----------------------------------------------------------------------------------------------	----

PROFIL

Obratný šéf odvrátil pokus o převzetí (<i>Miroslav Prchal</i>) _____	52
ÚHEL POHLEDU: I zaměstnanci se změnou pracovní schopností mají u nás zelenou (<i>Jan Března</i>) _____	55

MANAŽERSKÝ DIGEST (<i>Michal Kašpárek</i>) _____	56
----------------------------------------------------	----

MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Zkušený mediátor vypátrá skutečné kořeny sporu _____	58
Trh se zahušťuje: Kam míří koučové v Česku? (<i>Monika Barton</i>) _____	62
Personální řízení ve firmách: Teorie versus praxe (<i>Hana Navarová</i>) _____	64

PERSONÁLIE _____	65
------------------	----

V PŘÍŠTÍM ČÍSLE NAJDETE

Mediace by mohla být součástí firemních benefitů

Jedna ze zakladatelek České asociace mediátorů a průkopnice mediace v České republice, Jitka Jilemická, se v rozhovoru pro Moderní řízení podělí o své zkušenosti z využívání mediace při řešení konfliktů na pracovištích nebo ve spotřebitelských či rodinných sporech. Ze své praxe ve firmách doporučuje, aby se možnost využít mediace k řešení pracovních problémů stala součástí balíčku zaměstnaneckých benefitů.

Počet kvalitních kandidátů závisí na značce zaměstnavatele

Chce-li společnost oslovovat zajímavé a kvalitní kandidáty, měla by pracovat na značce atraktivního zaměstnavatele a dlouhodobě rozvíjet komunikační strategii s cílovými skupinami kandidátů, o které stojí. Nejenže tím získá větší odezvu na nabídky pracovních míst, ale snižuje si tak i náklady na nábor zaměstnanců. To je podstata personálního marketingu, o němž se dočtete v říjnovém Moderním řízení.

Firemní kulturu seshora nenadiktujete

To, v jakých podmínkách lidé pracují, jak se k sobě ve firmě (ale i mimo ni, když o práci se známými a přáteli mluví) chovají, jak spolu komunikují, jak šéfové jednají se svými podřízenými a do jaké míry se lidé zapojují do rozvoje společnosti, v níž pracují, je součástí zdánlivě neuchopitelného jevu – firemní kultury. O firemní kultuře začínají manažeři ale přemýšlet většinou pozdě – až když jim roste fluktuace a klesá výkonnost. Jak kulturu ovlivňovat, proč jejími nositeli musí být top management a šéfové oddělení? Firemní kultuře se budeme věnovat v příštím vydání Moderního řízení.