

EDITORIAL	3
OBSAH	4
INFOGRAFIKA: Platový průzkum: pracovní trh v roce 2017	6

## TÉMA: DIGITÁLNÍ DOBA A FIRMY

Nástup Průmyslu 4.0 v českých firmách	8
ROZHOVOR: Chceme prvotřídní hráče evropské a světové úrovně	14
Zavádění Průmyslu 4.0 v menších firmách bude postupné ( <i>Jiří Holoubek</i> )	18
Sbližování digitálních světů Evropy a USA v Německu	20
KOMENTÁŘ: Kdo je inovátor? ( <i>Roman Šíser</i> )	21

## STRATEGICKÝ MANAGEMENT

Nastavení nové organizace řeší lidři víc než nábor nových lidí	22
ÚHEL POHLEDU: Uvádění svěřenských fondů v život ( <i>JUDr. Jakub Hollmann</i> )	23
Štíhlé a designéřské myšlení v praxi ( <i>Jiří Benedikt</i> )	24
Nové přístupy k talentům ( <i>Ilena Bartovská</i> )	26
Evropa potřebuje digitálně vzdělané lidi	28
PROFIL MANAŽERA: Změny vítám. Jsou motorem pro všechny	30
Nastavení nové organizace řeší lidři víc než nábor nových lidí	22
Manažeři a stres na pracovišti ( <i>Peter Ulčín</i> )	34

## EXEKUTIVNÍ MANAGEMENT

ROZHOVOR: Říkejte pravdu, a získáte tak lepší uchazeče	36
VÝZKUM: Mnoho šancí ztěžuje mladým rozhodování	40
Nástupce není zástupce aneb proč plánovat nástupnictví ( <i>Ivana Folwarczská Martínková</i> )	42

## MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI

Motivaci ovlivňuje očekávaná odměna a význam motivátorů ( <i>Aleš Kroupa</i> )	46
---	----

## PRÁVO A MANAGEMENT

Výpověď zaměstnanci kvůli porušování povinností ( <i>Markéta Nešetřilová</i> )	50
---	----

## PROFIL

Z prodavačky faxů nejmladší miliardářkou světa ( <i>Barbara Bubliková</i> )	52
--	----

## KNIHY

Umění dávat. Skrytá dynamika v týmu	56
-------------------------------------	----

MANAŽERSKÝ DIGEST ( <i>Michal Kašpárek</i> )	58
--	----

## VĚDA

Gender, inovace a výzkum ( <i>Marcel Kraus</i> )	60
Biotechnologie: chemická kouzla, analýza genů i rychlé šlechtění ( <i>Pavel Houser</i> )	62

KRÁTKÉ ZPRÁVY	45, 49, 55, 64
---------------	----------------

PERSONÁLIE	65
------------	----

# V PŘÍŠTÍM ČÍSLE NAJDETE

## Rozhovor s Michalem Beránkem ze společnosti OpenOne

Nahlédneme do jedinečné firemní kultury firmy OpenOne, kde nemotivují lidi „cukrem“ a „bičem“. Usilují především o podporu jejich vnitřní motivace. Jde o společenství kolegů, kteří chápou práci spíše jako spolupráci. K cíli může každý dojít svým způsobem. Michal Beránek sdílí, jak se z člověka dříve zaměřeného na výkon a úspěch postupně proměňuje spíše v průvodce svých kolegů. Do budoucna plánuje posílení osobní odpovědnosti každého z nich a stáhnutí se z dominantní role, ať už nese jakékoli označení. Než se stal nynějším „náčelníkem“ kmene, byl předsedou představenstva, generálním ředitelem, marketingovým i produktovým manažerem. Nyní se snaží o zavádění tzv. tyrkysového managementu.

## HLAVA JE KAPITÁL

Headhunteri ze společnosti Amrop Dr. Kaufmann & Partner připravují téma o současném stavu práce s lidskými zdroji ve firmách. Jak se mění role a postavení HR oddělení a manažerů v současnosti? Autoři si všimají, co může obsáhnout interní management lidských zdrojů a v čem je přínos externích poradců a konzultantů. Zdůvodňují, proč kvalita lidí hraje stále větší roli jako rozhodující faktor úspěchu firem.

## REVOLUCE DOVEDNOSTÍ

V období digitalizace hrají schopnosti a dovednosti klíčovou roli. Více než 90 % zaměstnavatelů podle ManpowerGroup očekává, že práce bude v příštích dvou letech ovlivněna digitalizací a automatizací. Více než polovina pracovních pozic, na které se nyní připravuje nejmladší generace Z, dosud také ještě ani neexistuje. Dozvíte se, v jakých částech světa a oborech zvýší nebo sníží digitalizace počet pracovníků. Novou dovedností bude zejména schopnost se flexibilně přizpůsobit trhu a učit se novým dovednostem.