

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze bakalářské práce

Proces delegování v neziskové organizaci

Vendula Papírníková

© 2014 ČZU v Praze

Souhrn

Tato bakalářská práce je zaměřena na problematiku procesu delegování v neziskové organizaci. Zaměřuje se nejen na teoretickou stránku delegování, ale také na procesy delegování probíhající v konkrétní zkoumané neziskové organizaci.

Teoretická část práce má za cíl přesné vymezení procesu delegování práce. Pojednává o samotném procesu delegování a představuje jednotlivé kroky, které jsou součástí tohoto procesu. Součástí literární rešerše je také základní rozdělení předmětu procesu delegování, metoda pro určení úrovně procesu delegování a základní terminologie.

Praktická část zahrnuje informace o zkoumané neziskové organizaci V-čas, o.s. Je zde charakteristika organizace, její zaměření a cíle, popis funkčních míst pracovníků, specifikace projektů realizovaných občanským sdružením a rozbor procesů delegování, které probíhají v rámci realizace jednoho z projektů V-čas, o.s. Rozbor je doplněn o grafické znázornění organizačně funkční struktury. Výzkum je založen na víceleté praxi v organizaci a hloubkových rozhovorech s vybranými zaměstnanci. Zaměřen je především na zmapování úrovně procesu delegování a na rozdílnou motivaci pro plnění delegované činnosti.

Klíčová slova: Delegování, motivace, kompetence, stimulace, SMART, benefity, odměny, osobní rozvoj, nezisková organizace

Cíle práce

Hlavním cílem práce je na základě studia související odborné literatury a vlastního šetření úrovně delegování ve zkoumané neziskové organizaci navrhnout opatření vedoucí ke zlepšení systému personálního řízení.

Metodika řešení

Na základě rešerše relevantních zdrojů a přehledu současného stavu poznání problematiky, analyzovat úroveň delegování ve zkoumané společnosti. Postup bude založen na kvalitativním výzkumu pomocí hloubkového rozhovoru a vlatním pozorování. Po vyhodnocení výzkumu budou formulována opatření ke zlepšení úrovně delegování.

Závěr

Pojem delegování je v současnosti slyšet čím dál více, především ve společnosti podnikatelů a manažerů. Často je vyslovován s velkou úctou. Zároveň jeho význam není zřejmý přímo z názvu a některým lidem je tento pojem zcela neznámý. Tato práce se zaměřila na zkoumání významu a podstaty tohoto termínu, za kterým se skrývá ucelený proces.

Bakalářská práce zkoumá teoretická východiska procesu delegování, mapuje dostupnou literaturu na dané téma. Specifikuje dílčí kroky procesu delegování, kterými jsou analýza práce, plánování delegování, volba vhodného pracovníka, správný způsob předávání odpovědnosti, podpora delegování a kontrola výstupů delegované činnosti. Zmiňuje druhy předmětu procesu delegování a metodu určení úrovně procesu delegování. Z těchto teoretických východisek vyplynulo, že proces delegování je nedílnou součástí práce manažera a jeho správné provádění má pozitivní dopad nejenom na výsledky práce, ale také na pracovní vztahy a spokojenost zaměstnanců.

Součástí práce je vlastní výzkum v neziskové organizaci V-čas, o.s., který je založen na metodice pozorování a kvalitativního výzkumu. Zkoumaná organizace je zaměřena na pořádání kulturních a volnočasových akcí pro veřejnost především městské části Praha 6. Na příkladu jedné z akcí, Brána volného času dokořán, je vypracována organizačně funkční struktura a popsány procesy delegování probíhající během příprav a konání akce.

Kvalitativní výzkum formou hloubkových rozhovorů byl proveden se třemi zaměstnanci neziskové organizace, pracujícími na pozicích různé úrovně organizačně funkční struktury. Ukázalo se, že proces delegování v organizaci probíhal na přiměřené úrovni s jedním velkým nedostatkem, že pracovní činnosti pracovníků nebyly popsány v pracovních smlouvách ani v jiných dokumentech.

V průběhu zkoumání procesů navíc došlo k významnému narušení organizačně funkční struktury, které procesy delegování v organizaci paralyzovalo. Pro další fungování občanského sdružení je zásadní procesy rychle obnovit a uspořádat, protože jak z hloubkových rozhovorů vyplynulo, pracovníci ztrácí motivaci, která je obzvláště v neziskovém sektoru zásadní. Také se ukázalo, že srozumitelná organizačně funkční struktura je pro dobré pracovní vztahy a kvalitní přenášení kompetencí klíčová.

Práce doporučuje realizaci tří základních opatření, jejichž realizací se procesy v organizaci obnoví. Prvním návrhem je přesné stanovení organizačně funkční struktury, ten souvisí i s druhým návrhem obnovení pozice vedoucí výroby akcí. Posledním doporučením je odborné školení zaměstnanců organizace v oblasti delegování. Po stabilizaci struktury by mělo dojít i ke zvýšení efektivity procesů delegování v občanském sdružení a tím celkové harmonizaci práce týmu.

Citovaná literatura

CIPRO, PhDr. Martin. 2009. *Delegování jako způsob manažerského myšlení.*

Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. 160 s. ISBN 978-80-247-2945-9.

FORET, Miroslav. 2008. *Marketingová komunikace.*

Brno : Computer Press, a.s., 2008. 454 s. ISBN 80-251-1041-9.

FORSYTH, Patrick. 2009. *Jak motivovat svůj tým.*

Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. 112 s. ISBN 978-80-247-2128-6.

HRON, prof. Ing. Jan, DrSc., dr.h.c. 2000. *Teorie řízení.*

Praha : Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2000.
138 s. ISBN 978-80-213-0695-0.

LEWTHWAITE, Julie. 2007. *Začínám řídit lidi.*

Brno : Computer Press, a.s., 2007. 212 s. ISBN 978-80-251-1727-9

LOJDA, Jan. 2011. *Manažerské dovednosti.*

Praha : Grada Publishing, a.s., 2011. 184 s. ISBN 978-80-247-3902-1

MIKULÁŠTÍK, doc. PhDr. Milan, Ph.D. 2007. *Manažerská psychologie.*

Praha : Grada Publishing, a.s., 2007. 384 s. ISBN 978-80-247-1349-6.

ŠULEŘ, Oldřich. 2009. *100 klíčových manažerských technik.*

Brno : Computer Press, a. s., 2009. 320 s. ISBN 978-80-251-2173-3.