

### Příloha č. 3: Přepsaný strukturovaný rozhovor s manažerem A

Pohlaví: Muž

Počet podřízených: 20

- 1) Absolvoval/a jste někdy školení nebo kurz na téma delegování/vedení lidí? (přínos, co jste se tam naučili nového)

Žádný kurz ani školení jsem neabsolvoval na tyto témata.

- 2) Myslíte si, že pokud budete delegovat většinu svých úkolů, přestanete být nepostradatelní a zajistí Vám to další kariérní postup?

Nemyslím si, že by delegování většiny úkolů přineslo kariérní postup.

- 3) Podle jakých kritérií se rozhodujete při delegování na konkrétního pracovníka?

Především podle rychlosti, s jakou to člověk dokáže udělat.

- 4) Domníváte se, že delegování zkvalitňuje Vaši řídicí činnost? Pokud ano, proč.

Ano, mojí rolí je především vést lidi, takže je to hlavně o delegování, respektive motivaci.

- 5) Jaký má proces delegování celkový přínos pro Vaši organizaci?

Jako v jakékoliv velké organizaci je delegování jeden ze základních principů fungování firmy. Na prvním místě určitě objem hotové práce. Když se deleguje, tak jako tým toho uděláme mnohem víc. U Startupů je veskrze plochá struktura řízení, kde všichni často dělají všechno, ale jakmile firma potřebuje více stupňů řízení (složitější hierarchie), tak se bez delegování neobejdete. Přesně tak to funguje u nás.

- 6) Co podle Vás je nedostatečné v oblasti delegování ve Vaší společnosti a je potřeba zlepšit.

Na tohle nemám jednoduchou odpověď. U mě vše funguje relativně dobře. Někdy je ale příliš mnoho úkolů a zaměstnanci nečerpají veškerou dovolenou a převádí ji na další rok. Jak je to v jiných částech firmy nemám kapacitu řešit, jedná se o velký mediální dům.

- 7) Chcete podotknout ještě něco ohledně delegování, co nebylo zmíněno v dotazníku pro vedoucí pracovníky nebo ve strukturovaném rozhovoru?

Myslím, že vše důležité bylo řečeno.