

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze bakalářské práce

Význam delegování pro řídicí práci manažera

Rozhko Ivan

© 2015 ČZU v Praze

Souhrn

Tato bakalářská práce se zabývá teoretickými znalostmi procesu delegování pravomocí a jeho využitím v řídicí práci manažera, stejně tak i praktickým přístupem k delegování ze strany manažerů společnosti «KBR East», jejíž hlavní činností je poskytování služeb ve sféře průmyslové výroby.

První část literární rešerše se skládá z popisu managementu a profilu manažera. V druhé části jsou podrobně rozepsány součásti procesu delegování, problém volby vhodného pracovníka, indikátory nedostatečné míry delegování a existující bariéry v daném procesu.

Praktická část se skládá z charakteristiky společnosti «KBR East», obeznámení s její organizační strukturou a historickým vývojem. Na základě řízeného rozhovoru s třemi manažery a následné analýzy jejich odpovědí bylo provedeno hodnocení jak úrovně procesu delegování v dané společnosti, tak i toho, jaký význam přikládají delegování pro svou řídicí činnost manažeri společnosti «KBR East».

Klíčová slova: Management, manažer, manažerské funkce, pravomoc, odpovědnost, principy delegování, indikátory míry delegování, bariéry v delegování, význam delegování.

Tato bakalářská práce má za hlavní cíl zjistit význam delegování pro řídicí práci manažera ve zvolené organizaci.

Z hlediska metodiky je bakalářská práce rozdělena do dvou částí: teoretické a praktické. V první části jde o zpracování teoretických východisek pro dané téma, které jsou ve druhé, praktické části použity pro vlastní výzkum provedený v konkrétním podniku. V teoretické části na základě studia odborných materiálů jsou rozebrány pojmy management, profil manažera, součásti procesu delegování, jeho plánování, základní principy delegování, problém volby vhodného pracovníka, indikátory nedostatečné míry delegování ze strany manažera a existující bariéry v delegování. Praktická část se skládá ze dvou kapitol. První kapitola se zabývá charakteristikou objektu zkoumání, zde je uvedena základní informace o zkoumané společnosti a popsána její organizační struktura. Druhou kapitolu tvoří vlastní výzkum, který řeší význam delegování pro řídicí práci manažera ve zvolené organizaci a je založen na metodě řízeného rozhovoru jako zvolené formy kvalitativního výzkumu.

Objektem zkoumání je zvolena společnost «KBR East», která je zastoupením americké společnosti «KBR» v Ruské federaci a nachází se ve městě Světogorsk. Společnost od svého vzniku poskytuje služby údržby průmyslového zařízení, stavebnictví a inženýrské činnosti. Personál společnosti «KBR East» tvoří 563 zaměstnanců.

Pro řízený rozhovor bylo vytvořeno 12 otázek, které jsou v souladu s teoretickou částí, a vybráni tři manažeři, kteří reprezentují různé stupně řízení zkoumané organizace.

Při hodnocení výsledků řízeného rozhovoru jsou uplatněny poznatky z teoretické části dané práce, které umožnily posoudit, zda manažeři dodržují základní principy delegování, jejich ochotu delegovat, jejich znalosti, vztah a přístup k delegování atd. Pomocí indikátorů, které jsou rozebrány v teoretické části, byla ohodnocena míra delegování v odděleních společností «KBR East» s cílem zjistit, jaký význam daná společnost přikládá delegování pro řídicí práci manažera.

Na základě řízeného rozhovoru s manažery, analýzy informací o společnosti «KBR East», poznatků z teoretické části a prostudování odborné literatury lze konstatovat, že jak společnost «KBR East», tak i dotazovaní manažeři přikládají velký význam delegování pro řídicí práci manažera. To je odůvodněno tím, že všichni dotazovaní manažeři, kteří představují různé úrovně řízení, disponují všemi nezbytnými znalostmi o procesu

delegování, které nejsou v rozporu s poznatky uváděnými v teoretické části této práce, dodržují základní principy delegování a zajišťují vysokou celkovou míru delegování z hlediska hlavních indikátorů, podle kterých je provedena příslušná analýza. Nedostatek delegování je zjištěn pouze u indikátoru č. 2 (nerovnoměrné vytížení pracovníků) ve dvou ze tří oddělení. Toto zjištění nemá výrazný vliv na celkovou míru «delegovanosti» ve zkoumané společnosti. Ke zlepšování ukazatelů daného indikátoru v praktické části práce jsou uvedeny příslušné rekomandace. Manažeři také poukázali na významnou roli delegování v práci vedoucího z hlediska motivování podřízených, uspokojování jejich osobních potřeb a uvolnění vlastního času pro řešení důležitějších manažerských úkolů a funkcí, což má výrazný vliv na prosperitu celé firmy.

To, že všichni dotazovaní manažeři mají podobný a profesionální přístup k delegování, zajišťuje vysokou úroveň uplatnění dané dovednosti v praxi a charakterizuje «KBR East» jako jednolitou společnost, ve které přikládají velký význam na jedné straně umění manažera delegovat pravomoci svým podřízeným a na druhé straně delegování jako součásti efektivního systému řízení podniku.

Seznam doporučené literatury

[1] WEIHRICH, Heinz a Harold KOONTZ. *Management*. Překlad Václav Dolanský. Praha: Victoria Publishing, 1993, 659 s. ISBN 8085605457

[2] CIPRO, Martin. *Delegování jako způsob manažerského myšlení*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 159 s. Management (Grada). ISBN 9788024729459

[3] KOONTZ Harold, O'DONNELL Cyril. *Principles of management: an analysis of managerial functions*, 1981, 250 s.

[4] KARPOV A.V. *Psychologie managementu*. Moskva: Gardariki, 2005. 584 s. ISBN 5829700182

[5] KNORRING V. I. *Teorie praxe a umění řízení*. Moskva: Norma, 2007. 544 s. ISBN 5891238535

[6] MADDUX, Robert B. *Delegating for results*. 1998. 87 s. ISBN 1560524553