

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze bakalářské práce

Význam delegování pro řídicí práci manažera

Lucie Semecká

© 2015 ČZU v Praze

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá významem delegování pro řídicí práci manažera. První část literární rešerše se věnuje definováním pojmu management, manažer a popsáním základních manažerských funkcí. Dále je definována motivace, která s delegováním úzce souvisí. Ve druhé části rešerše se už práce zabývá samotným delegováním. Je zde vysvětleno, co vlastně delegování znamená, jeho výhody, ale také bariéry, které brání manažerům delegovat. Na závěr teoretické části jsou popsány jednotlivé fáze delegování a metoda určení úrovně delegování.

Praktická část nás stručně seznamuje s historií, organizační strukturou a náplní práce zaměstnanců na jednotlivých pozicích vybraného podniku. Pomocí řízeného rozhovoru byl zjištěn pohled na proces delegování jak ze strany nadřízeného, tak podřízeného. Na základě zjištěných informací byl vytvořen návrh, který by měl vedoucímu pracovníkovi pomoci zlepšit celý proces delegování.

Klíčová slova: Management, manažer, manažerské role, manažerské funkce, vedení lidí, styly vedení, delegování, věcná a obsahová stránky delegování, koncepční činnost, bariéry v procesu delegování, motivace

Cíle práce a metodika

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit význam delegování pro řídicí práci manažera ve zvolené organizaci. Dílčím cílem je prostudování teoretických podkladů a zpracování literární rešerše na zadané téma. Výstupem by mělo být doporučení pro vedoucího pracovníka jak delegovat, aby práce v dané organizaci byla co nejefektivnější.

Bakalářská práce se dělí na dvě části – teoretickou a praktickou. V první části jsou zpracována teoretická východiska na zadané téma. Čerpáno je z doporučené odborné literatury, která se tématem delegování zabývá. Zjištěné informace jsou poté použity v praktické části pro vlastní výzkum v konkrétním podniku.

Ve vlastní práci byla pro výzkum zvolena forma řízeného rozhovoru. Řízený rozhovor byl uskutečněn jak s vedoucími, tak s podřízeným pracovníkem. Bylo postupováno dle předem

vypracovaných otázek. Zaznamenané odpovědi byly vyhodnoceny a shrnuty. Následně byla stanovena doporučená opatření, která by měla vést k zefektivnění procesu delegování ve vybraném podniku.

Výsledky a diskuze

V dnešní době je delegování neodmyslitelnou součástí práce manažera. Delegování je ovšem nezbytné nejen pro manažera, ale i pro ty, kteří delegovaný úkol přijímají. V tomto procesu se totiž zdokonaluje nejen manažer, ale rozvíjí se i podřízení pracovníci. Mohlo by se zdát, že delegování je snadným úkolem, ovšem v praxi může někdy manažerům způsobovat značné problémy, které brání rozvoji celé společnosti.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit význam delegování pro řídicí práci manažera ve zvolené organizaci. K tomuto účelu posloužila společnost Puma Czech Republic s.r.o na pobočce Štěrboholy. Pro zhodnocení procesu delegování byly použity řízené rozhovory. Při řízených rozhovorech byl osloven jak vedoucí provozu, tak supervizor (vedoucí směny) a řadový zaměstnanec. Byly zpracovány dvě sady otázek, jedna pro nadřízené a druhá pro podřízeného. Dle zaznamenaných odpovědí všech respondentů byly zjištěny určité nedostatky, ke kterým v procesu delegování dochází.

Na základě nedostatků byla stanovena doporučení, která by měla vést k zvýšení efektivnosti organizace. Je třeba, aby se vedoucí pracovníci přestali zabývat nepodstatnými úkoly, které mohou delegovat na podřízené. Měli by si uvědomit, že se mají věnovat úkolům vyšší priority a neztrácet tak čas. Dále je nutné zdokonalit motivování pracovníků. A to konkrétně zadáváním zajímavějších úkolů, které vytrhnou pracovníka ze stereotypu a také delegováním komplexních úkolů. Při výběru vhodného pracovníka pro výkon určitého úkolu by se vedoucí měli řídit nejen podle schopností, zájmu a časové dostupnosti pracovníka, ale také dle toho, zda bude pro pracovníka úkol povzbuzením, či mu pomůže v dalším růstu.

Proces delegování je velmi důležitý pro chod každého podniku, proto je nutné, aby se v této dovednosti manažeri stále rozvíjeli a zdokonalovali. Samotný proces delegování se na pobočce Puma outlet Štěrboholy jeví jako kvalitní. Díky doporučeným nápravným opatřením se však tento proces může zefektivnit a tak napomoci rozvoji celé společnosti.

Seznam vybraných použitých zdrojů

- [1] BĚLOHLÁVEK, František, Pavol KOŠŤAN a Oldřich ŠULEŘ. *Management*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2006, 724 s. ISBN 802510396x
- [2] CIPRO, Martin. *Delegování jako způsob manažerského myšlení*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 159 s. Management (Grada). ISBN 9788024729459
- [3] HRON, Jan. *Teorie řízení*. Vyd. 4. Praha: Credit, 2000. ISBN 9788021306950
- [4] ŠULEŘ, Oldřich. *Manažerské techniky*. 1. vyd. Olomouc: Rubico, 2003, 225 s. ISBN 80-85839-89-x
- [5] VEBER, Jaromír. *Management: základy, prosperita, globalizace*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2000, 700 s. ISBN 80-7261-029-5