

Příloha 1: Rozdělení kompetencí pracovníků před zavedení změn

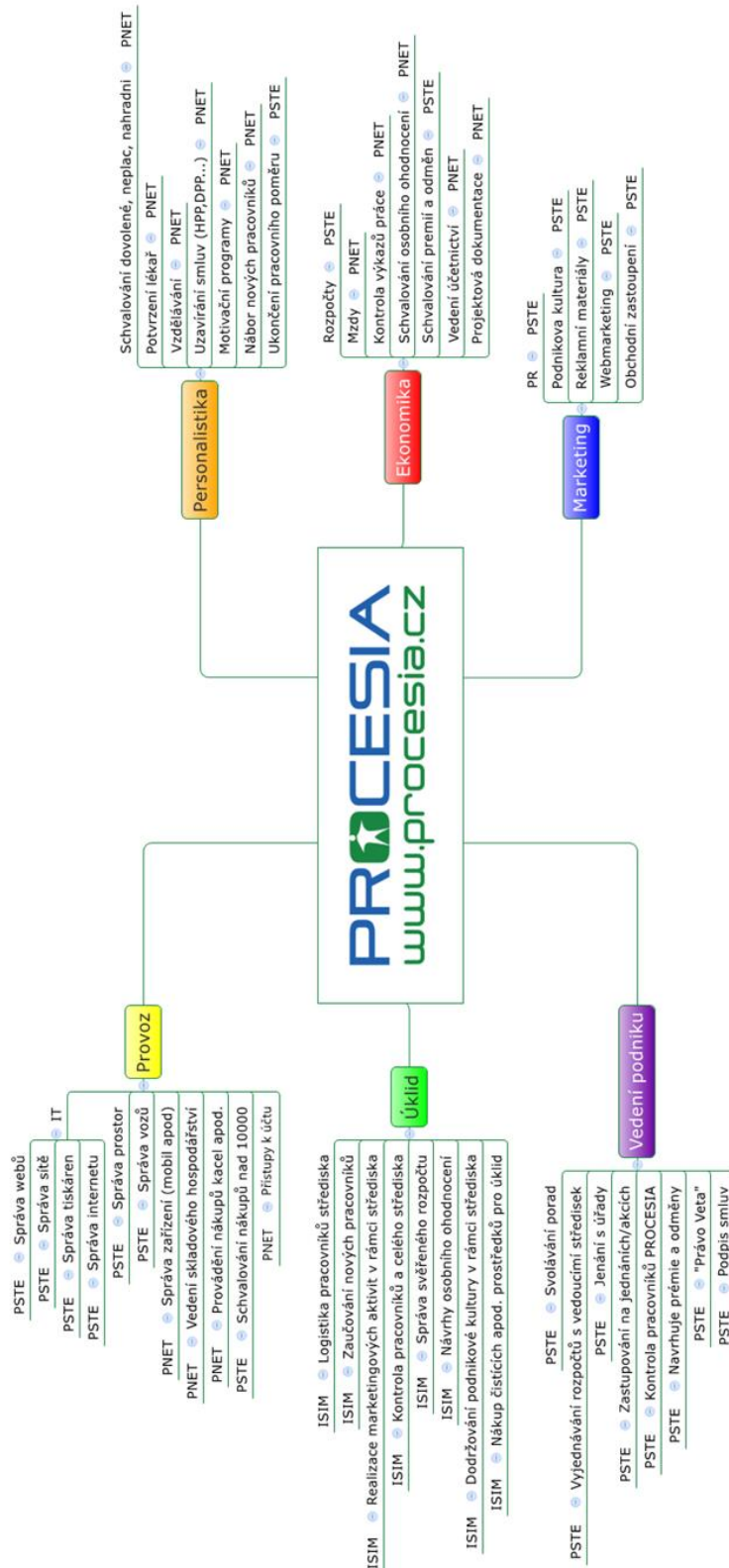


Schéma č. 14

Zdroj: Vnitřní dokument PROCESIA Zlín s.r.o. (zpracovával a schválil ředitel PROCESIA Zlín s.r.o.)

Příloha 2: Rozdělení kompetencí po oblastech před zavedením změn



Schéma č. 15 Rozdělení kompetencí v oblasti „Vedení podniku“

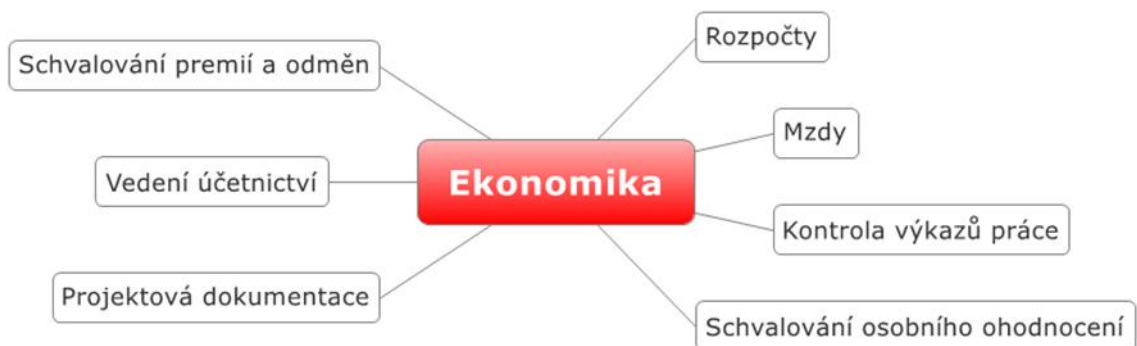


Schéma č. 16 Rozdělení kompetencí v oblasti „Ekonomiky“

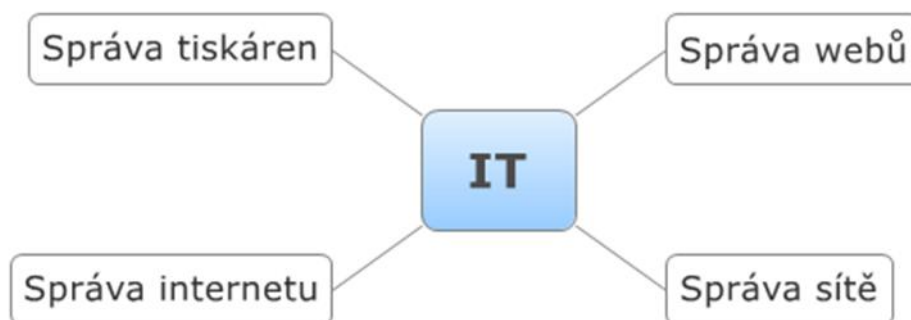


Schéma č. 17 Rozdělení kompetencí v oblasti „IT“



Schéma č. 18 Rozdělení kompetencí v oblasti „Provozu“

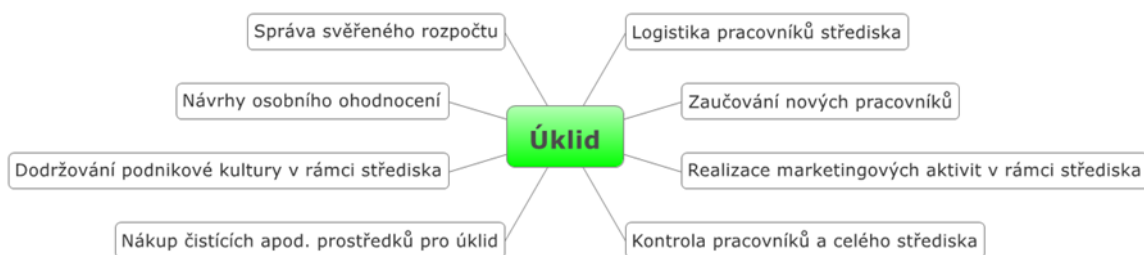


Schéma č. 19 Rozdělení kompetencí v oblasti „Úklidu“



Schéma č. 20 Rozdělení kompetencí v oblasti „Personalistika“

Zdroj: Vnitřní dokument PROCESIA Zlín s.r.o. (zpracovával a schválil ředitel PROCESIA Zlín s.r.o.)

Příloha 3: Diplomní projekt



Fakulta humanitních studií UK

Katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotních organizacích

Máchova 7, 120 00 Praha 2

Jméno studenta: Bc. Šárka Kovaříková

Podpis studenta:

Osobní číslo: 739265658

Imatrikulační rok: 2010

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Petr Vrzáček

Podpis vedoucího diplomové práce:

Předběžný název diplomové práce:

Řízení změny v oblasti předávání kompetencí v malé firmě

Formulace a vstupní diskuze problému:

Diplomová práce se bude zabývat tématem řízení změny v oblasti předávání kompetencí v malé firmě.

Cílem diplomové práce bude popsat problematiku řízení změny v oblasti předávání kompetencí v malé firmě.

Téma předávání kompetencí z vedení na řadové pracovníky je oblast, kterou malé firmy řeší velmi často. Naráží na problém chybějícího systému předávání informací a standardizací procesů ve firmě. Nevyjasněné kompetence způsobují na pracovišti napětí. Zaměstnanci čekají na rozhodnutí z vedení, aby mohli plnit svou práci. Kompetence se v malých firmách často překrývají kvůli malému počtu zaměstnanců.

Podle Druckera (1994) by měla změna v organizaci přinést nový systém spolupracujících lidí. Je důležité vyjít ze silných stránek zaměstnanců, nikoli stavět na jejich slabínách. Změny se mohou odehrávat v oblasti delegování úkolů, vyjasnění si očekávání pracovníků ve vedení a řadových zaměstnanců, budování organizačních struktur, vytváření týmové spolupráce a společné důvěry, zpětné vazby a motivace. Téměř každá změna vyvolává v lidech naději, strach či odpor. Jednou z možných příčin roztržek mezi zaměstnanci na pracovišti, může být to, že se organizace rozrůstá příliš rychle a její dosavadní struktura přestává vyhovovat. Lidé ztrácejí orientaci v tom, za co ještě mají odpovědnost a za co již ne, což vyvolává konflikty. (Drucker, 1994)

Problematiku řízení změny z hlediska nastavování kompetencí v malých firmách budu demonstrovat na PROCESIA Zlín s.r.o., která se s těmito problémy setkává v každodenním fungování. Organizace byla založena teprve v roce 2012. Organizační řád je již zpracovaný a zavedený, nicméně struktura firmy a kompetence zaměstnanců ještě stále nejsou efektivně nastaveny. PROCESIA Zlín s.r.o. se opírá o principy sociálního podniku. Nabízí pracovní místa sociálně a zdravotně znevýhodněným osobám a snaží se je tak zpětně začlenit do společnosti a na trh práce. Zároveň si klade za cíl poskytovat svým zákazníkům kvalitní a profesionální služby. Zaměření PROCESIA Zlín s.r.o. je mi osobně sympatické, proto bych ráda diplomovou práci psala na výše zmíněné téma. Nejsem interním ani externím zaměstnancem PROCESIA Zlín s.r.o., což by pro práci přineslo žádoucí objektivitu.

Teoreticko-metodologické východisko, pracovní postupy, resp. výzkumné metody a techniky:

Teoretická část:

Rešerše dostupné literatury týkající se problematiky řízení změny v organizaci. Budou popsány metody řízení změny, typologie a příčiny změn, způsoby vedení zaměstnanců a možná rizika ve fázi probíhající změny. Vymezení tématu kompetencí v malých firmách.

Praktická část:

Praktická část bude provedena metodou případové studie. Konkrétním obsahem změny bude nové nastavení kompetencí a komunikačních procesů ve firmě. Na základě výzkumu v organizaci budou navrženy kroky k dokončení změny v organizaci a bude provedena reflexe zavedené změny.

Bude využito metod kvalitativního výzkumu – polostrukturované a hloubkové rozhovory s vedením firmy a zaměstnanci. Cílem rozhovorů bude zjistit současný stav v organizaci v oblasti organizační struktury, nastavení komunikace mezi vedením a zaměstnanci a mezi zaměstnanci samotnými, práce se zaměstnanci ze strany vedení. Tato nasbíraná data pomohou odhalit vnímané problémy ve firmě z pohledu zaměstnanců a vedení.

Odhadovaný počet dotazovaných je kolem 12 pracovníků.

Dále proběhne analýza dokumentů – zápisů z porad, organizačního řádu, pracovních smluv.

Po zavedení navržených změn budou provedeny opět polostrukturované a hloubkové rozhovory, které zhodnotí nový stav ve firmě.

Předběžná bibliografie k tématu:

- Bělohávek, František. Jak řídit a vést lidi. Praha, Computer Press. 2000.
- Carnall, Colin. A. Managing change in organization. Hemel Hempstead: FT Prevetice Hall. 2007.
- Drdla, Miloš., Rais, Karel. Řízení změn ve firmě. Praha, Computer Press, 2001.
- Drucker, Peter. F. Management podle Druckera. Praha, Management Press. 2008.
- Drucker, Peter. F. Řízení neziskových organizací: praxe a principy. Praha, Management Press. 1994a.
- Drucker, Peter. F. Věk diskontinuity. Praha, Management Press. 1994b.
- Drucker, Peter. F. Řízení v turbulentní době. Praha, Management Press. 1994c.
- Konečný, Miloš. Řízení změny. Brno: Sting. 2007.
- Kotter, John. P. Srdce změny. Praha, Management Press. 2003.
- Russel - Jones, Neil. Management změny. Praha, Portál. 2006
- Veber, Jaromír a kol. Management. Praha, Management Press. 2009.

Diplomové práce k tématu:

Řízení změny v sociálních službách Reorganizace Azylového domu sv. Terezie (případová studie)

autor: Mgr. Jana Ivančicová, DiS.

Řízení změny ve vedení týmu a souvisejících činnostech při práci s dlouhodobými klienty na krizové lince pro seniory

autor: Mgr. Jana Borecká

Řízení změny v systému zapracování sester na ARO v Krajské nemocnici Liberec a.s

autor: Šárka Hejduková

Vedoucí práce Mgr. Petr Vrzáček souhlasí s vedením diplomové práce

Prohlašuji, že uvedená data souhlasí

Bc. Šárka Kovaříková