

ABSTRAKT

Úspěch a rozvoj organizace můžeme pozorovat z různých úhlů pohledu a posuzovat podle odlišných parametrů. Velmi zjednodušeně ale můžeme říci, že pokud se organizace rozvíjí úspěšně, neobešla se její minulost bez změn a vedení organizace by si mělo být jisté, že pokud chce udržet prosperující a neustále se rozvíjející firmu, mělo by do budoucna se změnami neustále počítat.

Tématem řízení změny se autorka zabývá v diplomové práci, kterou zaměřila na sociální podnik PROCESIA Zlín s.r.o. Tato organizace vznikla v roce 2011 jako občanské sdružení a od svého vzniku již prošla řadou změn. Během rozhovorů s vedením organizace vyšla najevo potřeba změny v organizační struktuře a s tím související změna v nastavení kompetencí na jednotlivých pracovních pozicích. Cílem této práce je tedy popsat proces řízení změny v PROCESIA Zlín s.r.o. v oblasti organizační struktury. Popis změny je sepsán ve formě doporučení, které by mělo vedení organizace odhalit nesrovnalosti mezi kompetencemi svých pracovníků a pomoci tak k vyššímu výkonu organizace. Vedení společnosti zároveň očekává od aplikování doporučených změn také zjednodušení procesu řízení a ztransparentnění systému kontroly a odměňování.

V teoretické části práce je popsán řízený proces změny od jeho naplánování, přes realizaci až po konečnou fázi stabilizace zavedené změny ve firmě. Dále je charakterizovaná organizační struktura a rozdělení kompetencí a pravomocí mezi pracovníky organizace. V poslední části autorka vymezila pojem sociální podnik, jelikož PROCESIA Zlín s.r.o. se k tomuto konceptu hlásí a podle vedení je řízení takové firmy v mnohých ohledech odlišné od běžného podniku.

Praktická část je vystavěna na metodě případové studie, která zkoumá organizaci do detailu metodami kvalitativního výzkumu v oblasti organizační struktury. Vedení organizace očekává, že po zavedení doporučených změn, dojde k jasně nastaveným kompetencím a pravomocem jak mezi pracovníky, tak v samotném vedení.

Závěr práce reflektuje zavedenou změnu a umožňuje čtenáři vzhled do problematiky zavádění změn v reálné firmě.

Klíčová slova:

Management změny, realizace změny, organizační struktura, kultura organizace, kompetence, týmová práce, sociální podnik