

Organizování v podniku

Podniková ekonomika

Ing. Eva Štěpánková, Ph.D.
ESF MU
Katedra podnikového hospodářství
62740@mail.muni.cz

ORGANIZOVÁNÍ

Organizování

- vytváření struktury systému - definování prvků systému a zejména vztahů mezi těmito prvky.
- aktivita, jejímž cílem je uspořádat prvky v systému, jejich činnosti, koordinaci, kontrolu tak, aby maximálně dosahovaly stanovených cílů organizace.
- Výsledkem organizování je organizace.
- **Organizace** – vnitřně formalizované, zpravidla hierarchické uspořádání celku, stanovení trvalejších vztahů nadřízenosti a podřízenosti, vymezení působnosti, pravomocí a odpovědností.
- Formální – neformální vztahy

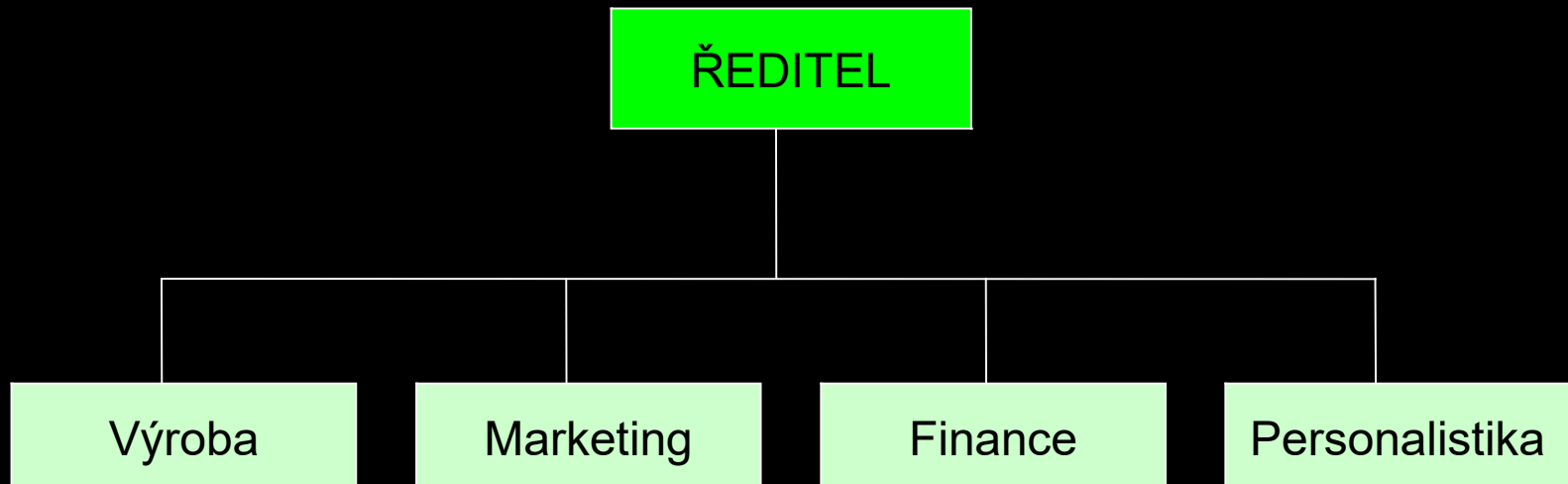
Parametry organizačních struktur

Dělbá práce

- podle jakého principu jsou jednotlivé činnosti seskupovány do útvarů?
 - > vytváření organizační struktury se děje na základě dvou principů:
 1. **Funkční struktura** – činnosti se seskupují podle míry podobnosti činností.
 2. **Divizní struktura** – činnosti potřebné k výrobě určitého produktu jsou seskupovány do relativně samostatných divizí.
- Funkční struktura klade důraz na vstupy, divizní na výstupy.
- **Hybridní struktura** - kombinace uvedených

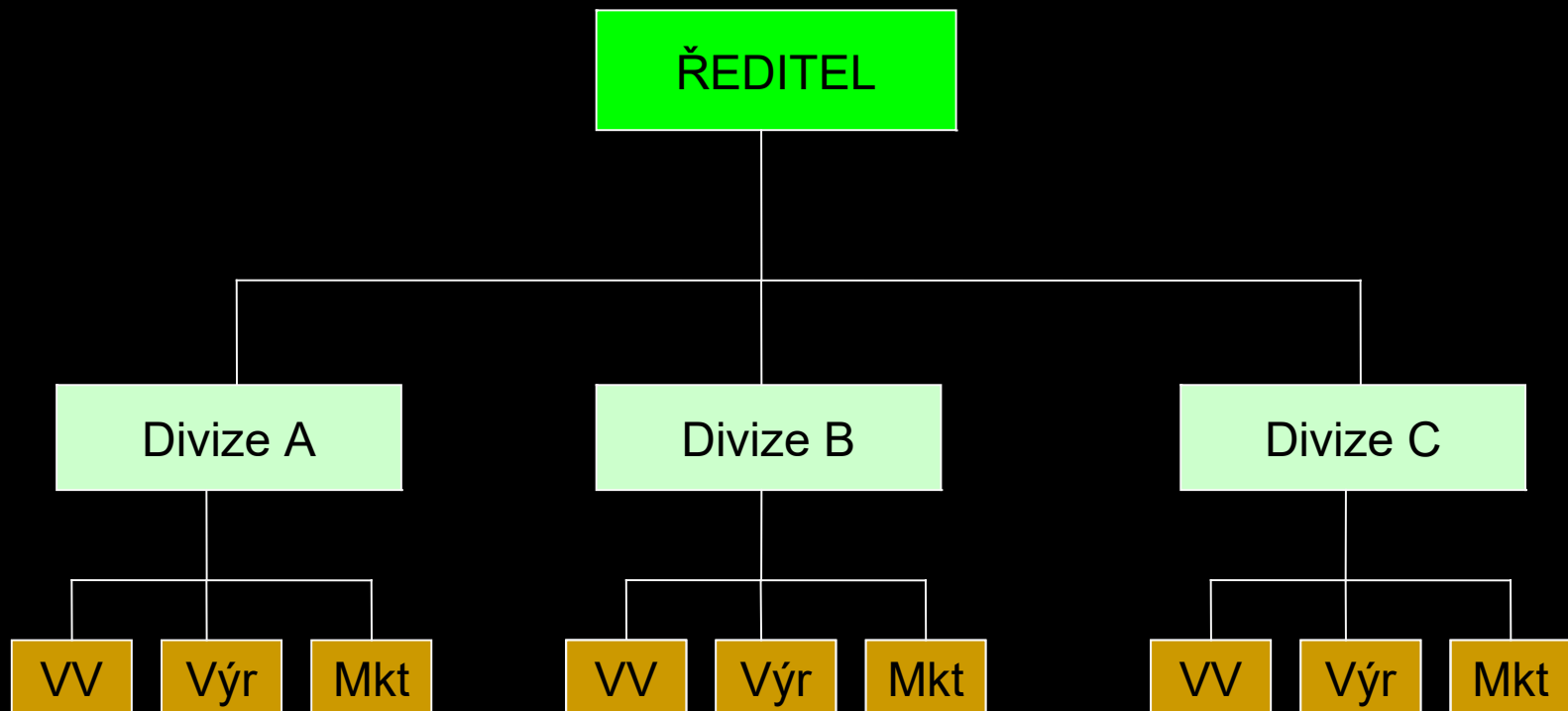
ORGANIZOVÁNÍ

- Příklad funkční struktury



ORGANIZOVÁNÍ

- Příklad divizní struktury



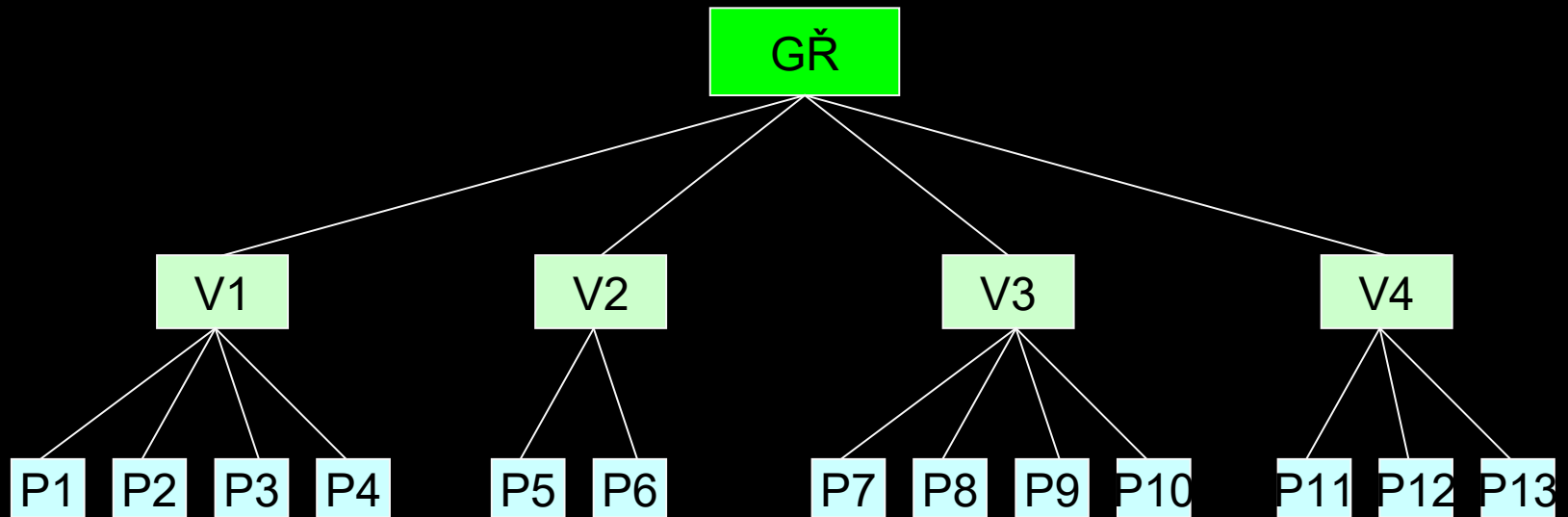
Parametry organizačních struktur

Rozpětí řízení

v organizačním schématu rozlišujeme:

- Prvky
 - Vztahy
 - Stupeň řízení
 - Útvar
-
- **Rozpětí řízení** - hodnota, která udává, kolik pracovníků je přímo podřízeno jednomu vedoucímu.

Parametry organizačních struktur



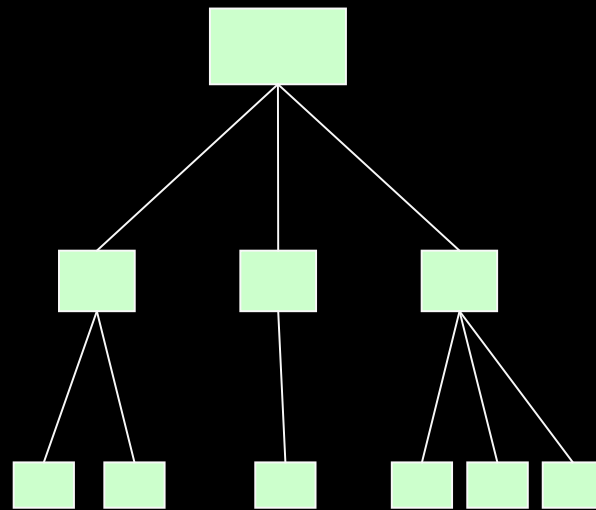
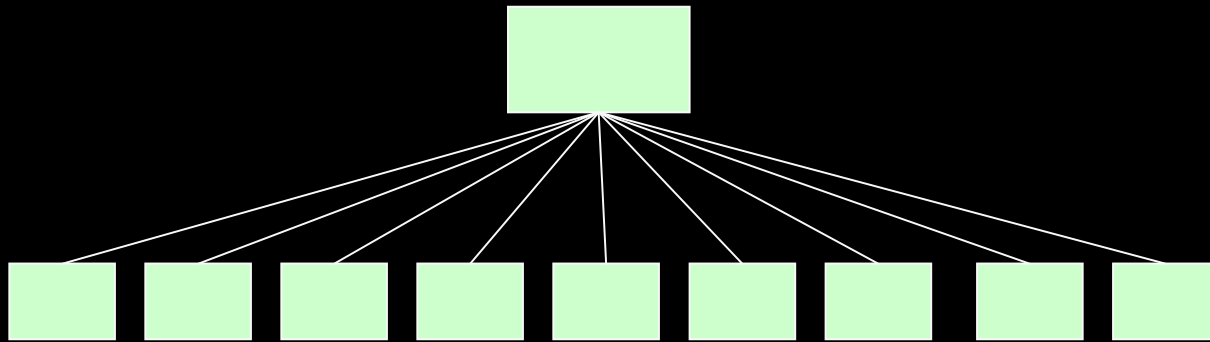
Parametry organizačních struktur

Optimální rozpětí řízení - maximální počet podřízených, které může daný vedoucí efektivně řídit.

Rozpětí řízení ovlivňuje tvar organizační struktury:

1. vysoká (štíhlá) org. struktura – malé rozpětí řízení
2. nízká (plochá) org. struktura – velké rozpětí řízení

Faktory rozpětí řízení?



ORGANIZOVÁNÍ

Stupeň organizovanosti

- a. nepřiměřeně nízký
- b. nepřiměřeně vysoký

-> Organizace by měla vždy hledat optimální stupeň organizovanosti.

ORGANIZOVÁNÍ

DELEGOVÁNÍ

- přenesení přesně vymezeného rozsahu pravomocí a odpovědnosti na jinou osobu či útvar.

Jak optimálně rozložit kompetence na jednotlivé úrovně?

Centralizace

Decentralizace

LITERATURA

- DĚDINA, Jiří, CEJTHAMR, Václav. *Management a organizační chování*. Praha : Grada Publishing, 2007. 340 s. ISBN 80-247-1300-4.
- DĚDINA, Jiří; ODCHÁZEL, Jiří. *Management a moderní organizování firmy*. 1. vyd. Praha : Grada, 2007. 324 s. ISBN 9788024721491.
- LUKÁŠOVÁ, Růžena; NOVÝ, Ivan. *Organizační kultura : od sdílených hodnot a cílů k vyšší výkonnosti podniku*. 1. vyd. Praha : Grada, 2004. 174 s. ISBN 8024706482.
- VODÁČEK, VODÁČKOVÁ, *Moderní management v teorii a praxi*. Praha : Management Press, 2006. 295s. ISBN 80-7261-143-7.

Témata k semináři (30.11.2015)

ORGANIZOVÁNÍ

1) Vysvětlete pojem Organizační (podniková) kultura, charakterizujte její prvky a rysy. Čím je specifická silná podniková kultura a jaké jsou její přínosy?

MOTIVACE A VEDENÍ LIDÍ

2) Vyberte si libovolné pracovní místo a popište stručně, o jaké pracovní místo se jedná. Dále navrhnete motivační systém pro pracovníky na daném pracovním místě. Zaměřte se tedy postupně na vymezení zejména následujících položek:

- Ocenění práce (např. procentuální poměr základní a nadstavbové složky)
- Hmotné a společenské podmínky práce, zaměstnanecké výhody
- Způsoby morálního ocenění práce
- Způsoby zvyšování atraktivnosti a smysluplnosti práce

Všechny zvolené postupy odůvodněte.

3) Co je kafeteria systém? Jaké jsou jeho výhody a nevýhody?