



Informační management

5. hodina KISK FF MU

jan.matula@fpf.slu.cz

Turbulentní podnikatelské prostředí,
Kritické faktory úspěchu,
Koncepce komponentů organizace

Kritické faktory úspěchu

- Dalším z podstatných základů manažerské teorie a praxe, který má pro IM nesporný význam, je snaha o identifikaci tzv. kritických faktorů, které podstatně ovlivňují fungování organizace.
- Vzhledem k významu pro zajištění prosperity organizace se často označují jako koncepce kritických faktorů úspěchu (Critical Success Factors).



Kritické faktory úspěchu

- Koncepce kritických faktorů si kladou za základní cíl soustředit a udržet pozornost vedoucích pracovníků na ty stránky jejich činnosti, které pro ně mají zásadní význam.
- Koncepce KF vznikly ve světovém managementu na přelomu 70. – 80. let.

Kritické faktory úspěchu

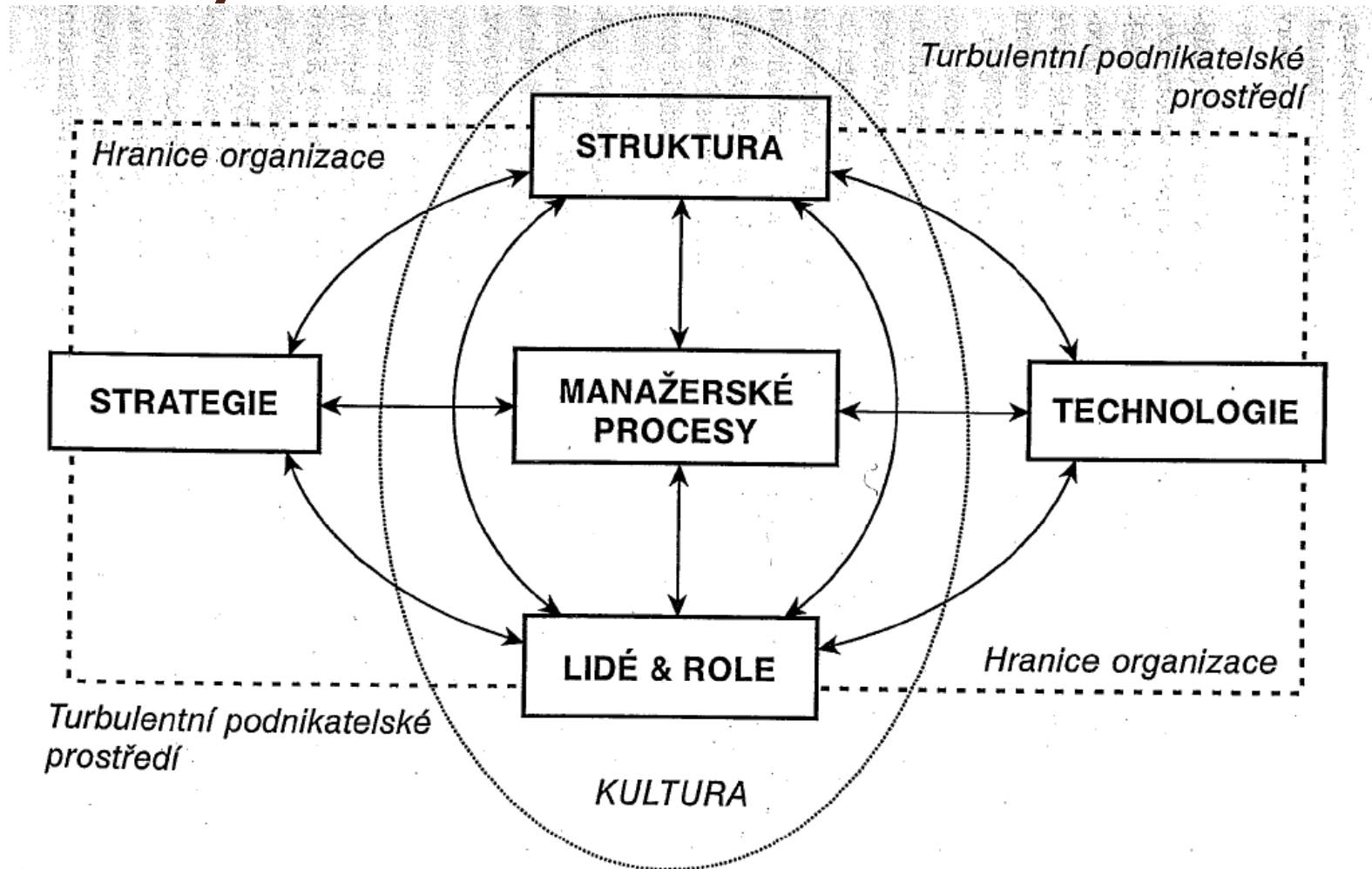
- Mezi nejznámější koncepce patří „7 S“.
- vznikla v konzultační firmě McKinsey (Athos, Pascale, Peters, Waterman).
- předpokladem využití KFÚ je schopnost využívat ICT.



Koncepce „komponentů organizace“

- KKO byla vypracována kolektivem odborníků z prestižní americké Sloan School of Management (MIT).
- Výsledky publikovány – The Corporation of the 1990s – Information Technology and Organizational Transformation.

Komponenty organizace a jejich vztahy






Koncepce „komponentů organizace“

- Logika výkladu je založena na vysvětlení úlohy a rozvojové dynamiky relevantních komponentů organizace a jejich vzájemných vztahů.

Komponent „manažerské procesy“

- představují účelově uspořádané posloupnosti jednotlivých činností, které transformují vstupní zdroje (údaje a informace, potenciál pracovníků, suroviny, materiály, kapacity strojů a zařízení, atd.) do požadovaných výstupů (myšlenkových řešení, výrobků, služeb atd.). Tyto činnosti mohou mít charakter předvýrobních, výrobních, povýrobních a dalších nevýrobních aktivit.

- 
- Procesy lze rozčlenit na procesy hlavní a pomocné („core processes“ – „supporting processes“).
 - Hlavní procesy mají za cíl zajistit konečnou hodnotu (tzv. hodnotovou metriku) pro konečného uživatele, a především vyjadřují účelnost procesů (effectiveness). Pomocné procesy k tomu vytvářejí vhodné předpoklady, a především zajišťují účinnost (efficiency) procesů hlavních.

komponent „Strategie“

- představuje základní programové stanovisko vrcholového vedení organizace k jejímu dalšímu rozvoji (např. ve formě dokumentu).
- Zachycuje vymezení a uspořádání soustavy cílů rozvoje dané organizační jednotky (podniku, závodu, divize apod.) v prostoru a čase, volbu postupu jejich dosažení (včetně podmínek a předpokladů).
- Předpokládá i zabezpečení pružného, někdy i průběžného způsobu adaptace cílů na změny a příležitosti podnikatelské činnosti a postupy jejich dosažení.

komponent „Struktura“

- Strukturou se rozumí uspořádání organizačních částí v celku, jejich vzájemné vztahy a obsahově vymezená funkční náplň. Především však jde o vyjádření formy, v jejímž rámci se realizuje věcná obsahová náplň strategie. Vzájemné vertikální, horizontální a další informační vazby zároveň vyjadřují vztahy nadřízenosti, podřízenosti a spolupráce, kontrolní vazby, vazby sdílení informací, atd.



komponent „Technologie“

- jde v podstatě o informační systémy a prostředky, postupy i metody aplikace IT pro manažerskou a další prováděcí činnost. Umožňují provádět některé nové činnosti, jež by byly dosavadními způsoby „neautomatizovaného“ zpracování nereálné, dále pak racionalizují některé činnosti dosavadní.

komponent „Lidé a role“

- manažerské i prováděcí činnosti jednotlivých aktérů (manažerů), kteří se se svou individuálně uplatňovanou analytickou, rozhodovací či implementační činností podílejí na realizaci manažerské práce.

komponent „Kultura“

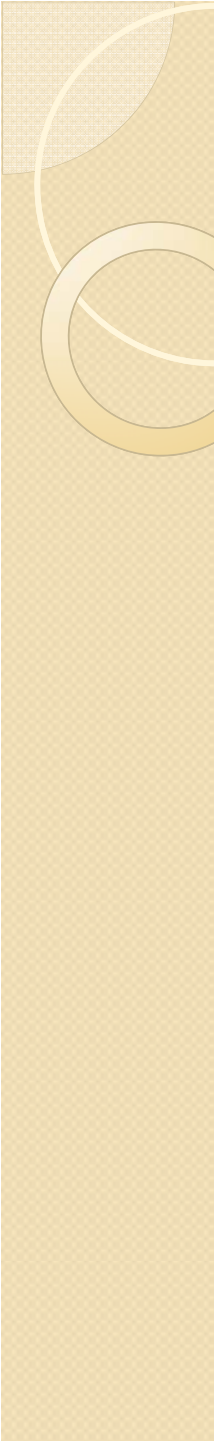
- představuje sdílené hodnoty, zájmy, přesvědčení a tradice, které spojují kolektiv organizační jednotky. Vytváří implicitní orientaci pro sociální, hospodářské, kulturní poslání činnosti organizace a jeho chápání lidmi. Usnadňuje pracovníkům pochopit a porozumět, jak si jich organizace fakticky cení, jaká zde vládne etika a morálka, ao co organizace a její vedení usiluje, jakých používá prostředků k dosažení svých cílů, atd.

Další vlivy komponentů organizace

- **organizační vymezení komponentů**, resp. hranice organizace („Organizational boundary“) specifikuje hranice, v jejichž rámci lze komponenty identifikovat a analyzovat jejich působení a interní vztahy,
- **vnější sociálně-ekonomické prostředí** („External socioeconomic environment“) identifikuje podstatné vlivy okolí organizace, které ji ovlivňují a které má brát v úvahu a ve svém jednání přiměřeně zohledňovat (sociálně-ekonomický systém společnosti a jeho legislativní prostředí, životní prostředí a jeho ochrana).

Další vlivy komponentů organizace

- vnější prostředí rozvoje vědy a techniky („External technological environment“) identifikuje hlavní vlivy inovačního rozvoje, které musí organizace brát v úvahu při stanovení a realizaci svých cílů a jež podmiňují její konkurenční schopnost v její oblasti podnikání.

- 
- Komentovaná studie „The Corporation of the 1990s – Information Technology and Organizational Transformation“ zdůrazňuje, že bez tvůrčí aplikace informačních systémů a informační technologie není reálné inovovat dosavadní manažerskou práci tak, aby odpovídala dynamice chaotické podnikatelské situace a intenzitě konkurenčního soupeření v 90. letech.



Použité zdroje:

VODÁČEK, L.; ROSICKÝ, A. *Informační management: Pojetí, poslání a aplikace. 1.vyd. Praha : Management Press, 1997. 144 s. ISBN 80-85943-35-2.*