

## MANAGEMENT

**Management** je umění vedení, řízení a působení na určitou soustavu (například společnost, tým či organizaci) k dosažení určitého cíle. Obecně můžeme říci, že cíle jsou žádoucí budoucí stavy, kterých má být dosaženo.

### Struktura managementu

1. ŘÍZENÍ PRÁCE A **ORGANIZACE**
2. ŘÍZENÍ LIDÍ
3. ŘÍZENÍ PRODUKCE A OPERACÍ

### Druhy managementu

#### Management kvality

**Management** kvality se zaměřuje na systematické řízení firmy, na rozvoj, stanovení, implementaci a zdokonalování procesů ve firmě. **Management** kvality určuje pořádek ve firmě - je to soustava pravidel, které umožňují celé společnosti a všem jejím zaměstnancům systematicky pracovat na celkové prosperitě firmy.

#### Finanční management

**Finanční management** patří mezi rozhodující faktory pro řízení celé firmy. **Finanční management** řídí podnikové finance, optimalizace řízení, plánování a investiční rozhodování, dlouhodobé financování, cash-flow, rozpočty, daňové aspekty, řízení rizik, dotace, controlling a měření výkonnosti podniku.

#### Personální management

**Personální management** řeší vše ve spojitosti s lidskými zdroji - personální strategii, personální plánování, získávání a výběr zaměstnanců, interní komunikaci, rozvoj lidských zdrojů, motivaci a hodnocení zaměstnanců či firemní kulturu.

#### Strategický management

**Strategický management** se zaměřuje na jasné stanovení cílů i podcílů, kompetencí a odpovědností. Jednotlivé cíle jsou stanovené na základě zkušeností z minulosti, ale také především na základě posouzení současného stavu a předpokládaného vývoje do budoucna. **Strategický management** využívá dlouhodobé, střednědobé i krátkodobé plánování.

#### Informační management

**Informační management** zabezpečuje sběr, přenos, zpracování a uchování dat za účelem tvorby prezentace informací pro potřeby uživatelů. Získávání a centralizování konkrétních informací má obrovský význam pro zajištění pružného systému řízení firmy. Je potřeba včas poznat, jaké informace a v jaké míře je nutno shromážďovat, správně a efektivně zpracovávat, distribuovat a využívat.

## Projektový management

**Projektový management** je formální disciplína, která je vyvinuta za účelem efektivního řízení projektů. **Projektový management** zajišťuje požadovanou kvalitu projektu, splnění dohodnutého termínu a efektivní nákladovost a ziskovost projektu.

## Pyramida managementu

**Management** můžeme rozdělit na 3 základní hierarchicky na sebe navazující úrovně. Jednotlivé úrovně **managementu** se liší především z hlediska míry pravomocí a odpovědností při stanovování cílů, úkolů a jejich realizace. Základní rozdíly existují v charakteru informací potřebných pro rozhodování. Významné rozdíly jsou také v časových horizontech realizace cílů a řešení problémů.

- **KRIZOVÝ MANAGEMENT** (V tomto stádiu se organizace zabývá pouze naléhavými a operativními úkoly. Zde firma dlouhodobě neplánuje nebo velmi málo).
- **TAKTICKÝ MANAGEMENT** (**Taktický management** se již zabývá střednědobému plánování. Organizace má jasnou představu o tom, kam směřuje. Lidé ovšem nemají jasně stanovenou pravomoc a odpovědnost pro plnění daných cílů nebo nemají jasnou představu o tom, jak jednotlivé cíle realizovat).
- **STRATEGICKÝ MANAGEMENT** (**Strategický management** se zaměřuje na jasné stanovení cílů i podcílů, kompetencí a odpovědností. Jednotlivé cíle jsou stanovené na základě zkušeností z minulosti, ale také především na základě posouzení současného stavu a předpokládaného vývoje do budoucna. **Strategický management** využívá dlouhodobé, střednědobé i krátkodobé plánování. Lidé jsou vždy dobře informovaní o stanovených cílech, odpovědnosti a pravomoci za jednotlivé cíle, ale také o stávajícím výsledku při dosahování cílů).

## Management Výkonnosti

System managementu výkonnosti identifikuje, rozvíjí a využívá lidské zdroje organizace. Ucelený **system managementu** výkonnosti zahrnuje modely odborné způsobilosti, rozvoj vůdčích schopností, plány výkonnosti, stanovení cílů, hodnocení výkonnosti, uznávání a koučování. System managementu výkonnosti je základem pro dosahování strategických cílů a faktorů úspěchu a pro vytvoření kultury organizace, která oceňuje růst a rozvoj zaměstnanců podílejících se na výsledcích organizace.

### Hlavní cíle managementu výkonnosti

- VYŠŠÍ ZISKY
- LEPŠÍ CASH FLOW
- RŮST PRODEJE
- ZLEPŠENÍ LOAJALITY A DŮVĚRY ZAMĚSTNANCŮ
- VYŠŠÍ PODÍL NA TRHU

### Management výkonnosti

- **MODEL ODBORNÉ ZPŮSOBILOSTI** (Model odborné způsobilosti je důkladná analýza hlavních dovedností a znalostí, které jsou nezbytné pro provádění konkrétní práce nebo souboru odpovědností. Tento model identifikuje a vyjadřuje široký rozsah

dovedností a znalostí, včetně technických, finančních, systémových, komunikačních, týmových a vůdčích)

- **ROZVOJ VŮDČÍCH SCHOPNOSTÍ** (Mnoho organizací formuluje rozvoj vůdčích rolí tak, že v pracovních skupinách vytváří stanovený soubor vůdčích pracovních úkolů. Tyto role jsou většinou budovány kolem klíčových výsledků.)
- **STANOVENÍ CÍLŮ** (Cíle pramení z potřeb zákazníků a z celkové podnikatelské strategie organizace. Cíle slouží jako kontrola objektivní skutečnosti. Cíle jsou prvotním ukazatelem toho, kde jsou zapotřebí zlepšení a v jakém rozsahu. Dosažení cíle popohání touhu po dalším úspěchu a dalších podnětech)
- **NORMY CHOVÁNÍ** (Klíčovým procesem v systému managementu výkonnosti organizace je proaktivní zpracování společně používaného souboru žádoucích norem chování a očekávání. Normy chování představují návod k jednání osob a k jejich odpovědnosti)
- **360° ZPĚTNÁ VAZBA** (Poskytování a získávání otevřené a čestné zpětné vazby je pro růst každého člena pracovní skupiny podstatné. Při 360° procesu pracovník získává zpětnou vazbu od nadřízeného pracovníka, od kolegů z jeho pracovní skupiny i mimo ni, dále i od svých podřízených. Hlavním záměrem zpětné vazby je zdokonalení schopností spolupracujících členů týmu, jejich povahy a přispívání)
- **PROCES ZLEPŠOVÁNÍ VÝKONNOSTI** (Efektivní organizace si stanovují, jaké chování je v souladu s očekáváními a vytváří proces pro zvýšení výkonnosti pracovníků. Vysoce efektivní organizace podporuje každého pracovníka, aby se stal úspěšným týmovým přispěvatelem)
- **KOUCOVÁNÍ** (Koučování je hlavní součástí péče o úspěch pracovníka jako osoby i jako zaměstnance. Koučování zaměřené na výsledky přispívá k plnění potřeb organizace. Hlavní cíle koučování je objasňování emocí, pocitů a postojů, předávání dovedností, znalostí a zkušeností, nasměrování kariéry a perspektivy, zlepšování pracovní výkonnosti a sladění postupů s normami)
- **HODNOCENÍ VÝKONNOSTI** (Pro posílení potřeby týmové práce vznikla nová forma hodnocení výkonnosti. Jedná se o hodnocení výkonnosti samotného pracovníka a hodnocení výsledků celého týmu. Pro hodnocení výkonnosti pracovníka je třeba zvážit následující oblasti: přispění k cílům pracovního týmu, týmová práce, rozvoj odborné způsobilosti a další kvality (iniciativa a spolehlivost))
- **UZNÁVÁNÍ** (Způsoby chování, které obdrží uznání, se opakují. Úspěch, který je posílen, dává podnět k dalšímu úspěchu)
- **AUDIT TÝMU** (Komplexní systém managementu výkonnosti zahrnuje řízení výkonnosti pracovní skupiny a rozvoj týmu. Efektivní metodou pro kontrolu pokroku a pomoc v týmu v rozvoji je audit týmu. Audit týmu zahrnuje hodnocení postupu prací, úspěchů, problémů, úskalí a doporučení)