

Vzťahy v podniku

Organizačná štruktúra

Roman Adámik



**Študijné materiály boli vypracované v rámci projektu KEGA: 025ŽU-4/2022
Tvorba interaktívneho programu so zameraním na športový manažment na báze IKT a WEB technológií.**

ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA

Obsah:

1. Organizačná štruktúra
2. Typy organizačných štruktúr





**KTO JE ZODPOVEDNÝ
ZA NAPŔŔANIE CIEĽOV
ORGANIZÁCIE?**



Formálny a neformálny
rámeč politik a pravidiel,
na základe ktorých podnik
realizuje svoje aktivity.

— **BLAŽEK**

ORGANIZAČNÁ ŠTRUKTÚRA

DEFINÍCIE

Základný prvok fungovania a **usporiadania** podniku.

Mechanizmus, ktorý je **základom koordinácie a riadenia** činností členov podniku.

Diagram, ktorý znázorňuje štruktúru podniku, **vzťahy** a rôzne úrovne medzi pracovnými pozíciami v podniku.

Rozdelenie práce medzi členov podniku takým spôsobom, aby prinášali efektivitu a dosahoval sa cieľ podniku.

Určuje spôsob vedenia zamestnancov, definuje pozície a moc v podniku, deleguje zodpovednosť a koordinuje informačné toky medzi rôznymi úrovňami riadenia.



**AKÉ MÔŽU BYŤ
FORMÁLNE VZŤAHY
V ORGANIZÁCII?**

TYPY ORGANIZAČNÝCH ŠTRUKTÚR

Tradične organizované štruktúry:

- Hierarchická (každý zamestnanec má nadriadeného)
- Funkčná (podľa oddelenia)
- Divízna (samostatne riadené divízie)
- Maticová (mix funkčnej a divíznej)

Moderne organizované štruktúry:

- Plochá (malý počet hierarchických úrovní)
- Flatarchická (rozhodovanie a riadenie prenáša na jednotlivé tímy a zamestnancov na operatívnej úrovni, vedenie slúži skôr ako podpora a mentorstvo)

TOP-DOWN

BOTTOM-UP

HYBRID

TYPY ORGANIZAČNÝCH ŠTRUKTÚR

TOP-DOWN

Rozhodnutia vykonáva tímový alebo projektový manažér – filtrujú sa cez hierarchickú štruktúru

Nazýva sa aj „vedenie a kontrola“ alebo „autokratické vedenie“

- Celý proces plánovania prebieha na úrovni vedenia
- Manažéri zhromažďujú a analyzujú poznatky a vyvodzujú závery
- Výsledky procesov sú komunikované podriadeným

Prístup zhora nadol môže byť **efektívny**, pretože **zostáva rovnaký od projektu k projektu**, čo umožňuje tímom vytvoriť dobre zabehnutý proces, ktorý sa časom stáva efektívnejší

TOP-DOWN

VÝHODY

- Všeobecná známosť
- Jasná komunikácia
- Jednoducho lokalizovateľné problémy
- Rýchlejšia implementácia

NEVÝHODY

- Slabý vplyv vedenia
- Menej priestoru pre kreativitu
- Nižšia flexibilita a schopnosť tímu reagovať
- Spomalený proces riešenia problémov

TYPY ORGANIZAČNÝCH ŠTRUKTÚR

BOTTOM-UP

Tím spolupracuje na všetkých úrovniach, aby určil, ktoré kroky je potrebné podniknúť na dosiahnutie celkových cieľov

- Strategické ciele sú určené na úrovni spoločnosti, ale ostatné ciele stanovujú jednotlivci a tímy
- Scrum tímy: pravidelné stretnutia koordinujúce spoluprácu
- Lídri spolupracujú s členmi tímu, aby určili, ktoré rozhodnutia by sa mali robiť na každej úrovni

Prístup zdola nahor je novší a **flexibilnejší** ako formálnejšia stratégia zhora nadol, a preto sa častejšie vyskytuje v odvetviach, kde sú **prioritou inovácie**

BOTTOM-UP

VÝHODY

- Lepšie informované rozhodnutia
- Lepšia atmosféra v tíme
- Viac priestoru pre kreativitu

NEVÝHODY

- „Veľa kohútov na jednom smetisku“
- Zmeny v dynamike vedenia
- Nedostatok pohľadu najvyššieho vedenia

TYPY ORGANIZAČNÝCH ŠTRUKTÚR

HYBRID

Kľúčom je **komunikácia**

Otvorené **zdieľanie myšlienok** a nápadov s jasným vedením a usmerňovaním od vrcholového manažmentu

Je považovaná za kľúč k inováciám

Cieľom je **vytvorenie prostredia spolupráce**, v ktorom má každý zamestnanec možnosť vyjadriť sa, môže viesť k odvážnym novým nápadom a inovatívnym zmenám.

Podnik hľadá **rovnováhu medzi kontrolou a kreativitou**.

HYBRID

VÝHODY

- Lepšia koordinácia aj pri relatívne diverzifikovanom portfóliu
- Prispôsobivosť

NEVÝHODY

- Možnosť konfliktu v dôsledku zníženej miery autority
- Pomalšie rozhodovanie vo výnimočných situáciách
- Vysoká administratívna náročnosť

Preberá výhody aj nevýhody oboch typov

OTÁZKY MYŠLIENKY NÁVRHY

ĎAKUJEM ZA POZORNOST

