



Ladislav Blažek

Management

Organizování, rozhodování, ovlivňování



- Management pro studenty vysokých škol i pro praxi
- Moderní manažerské trendy
- Nejnovější poznatky manažerské vědy

Upozornění pro čtenáře a uživatele této knihy

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této tištěné či elektronické knihy nesmí být reprodukována a šířena v papírové, elektronické či jiné podobě bez předchozího písemného souhlasu nakladatele. Neoprávněné užití této knihy bude **trestně stíháno**.

Používání elektronické verze knihy je umožněno jen osobě, která ji legálně nabyla a jen pro její osobní a vnitřní potřeby v rozsahu stanoveném autorským zákonem. Elektronická kniha je datový soubor, který lze užívat pouze v takové formě, v jaké jej lze stáhnout s portálu. Jakékoliv neoprávněné užití elektronické knihy nebo její části, spočívající např. v kopírování, úpravách, prodeji, pronajímání, půjčování, sdělování veřejnosti nebo jakémkoliv druhu obchodování nebo neobchodního šíření je zakázáno! Zejména je zakázána jakákoliv konverze datového souboru nebo extrakce části nebo celého textu, umístování textu na servery, ze kterých je možno tento soubor dále stahovat, přitom není rozhodující, kdo takovéto sdílení umožnil. Je zakázáno sdělování údajů o uživatelském účtu jiným osobám, zasahování do technických prostředků, které chrání elektronickou knihu, případně omezují rozsah jejího užití. Uživatel také není oprávněn jakkoliv testovat, zkoušet či obcházet technické zabezpečení elektronické knihy.





Copyright © Grada Publishing, a.s.

Prof. Ing. Ladislav Blažek, CSc.

Management **Organizování, rozhodování, ovlivňování**

Vydala Grada Publishing, a.s.
U Průhonu 22, 170 00 Praha 7
tel.: +420 234 264 401, fax: +420 234 264 400
www.grada.cz
jako svou 4231. publikaci

Vydání odborné knihy schválila Vědecká redakce nakladatelství Grada Publishing, a.s.

Odborní recenzenti:
prof. Ing. Eva Kislingerová, CSc.
prof. Ing. Jan Truneček, CSc.

Odpovědná redaktorka Mgr. Olga Tesařová
Sazba Milan Vokál
Počet stran 200
První vydání, Praha 2011

Vytiskla tiskárna PBTisk s.r.o., Příbram

© Grada Publishing, a.s., 2011
Cover Photo © fotobanka allphoto

ISBN 978-80-247-3275-6 (tištěná verze)
ISBN 978-80-247-7427-5 (elektronická verze ve formátu PDF) © Grada Publishing, a.s. 2012

Upozornění

Všechna práva vyhrazena. Žádná část této publikace nesmí být reprodukována a používána v elektronické podobě, kopírována a nahrávána bez předchozího písemného souhlasu nakladatele.

Obsah

O autorovi	7
Úvodem	9
1. Východiska	11
1.1 Pojetí managementu	12
1.1.1 Management jako proces řízení	12
1.1.2 Management jako řídicí pracovníci	14
1.1.3 Management jako soubor poznatků o řízení	15
1.2 Historický vývoj managementu	19
1.2.1 Klasický management	19
1.2.2 Manažerská revoluce	23
1.2.3 Postindustriální trendy	28
2. Organizování	33
2.1 Podstata organizace	34
2.2 Organizace a trh	35
2.2.1 Outsourcing a integrace	37
2.2.2 Sdružování organizací	41
2.3 Organizační struktura	44
2.3.1 Procesní struktura	45
2.3.2 Útvarová struktura	47
2.3.3 Stupeň organizovanosti	50
2.4 Parametry organizační struktury	55
2.4.1 Dělbá práce	55
2.4.2 Rozpětí řízení	63
2.4.3 Dělbá pravomoci	68
2.5 Faktory ovlivňující organizační strukturu	79
3. Rozhodování	85
3.1 Podstata rozhodování	86
3.2 Organizační stránka rozhodování	88
3.2.1 Individuální rozhodování	89
3.2.2 Kolektivní rozhodování	90
3.2.3 Příprava rozhodnutí	91
3.3 Procesní stránka rozhodování	92
3.3.1 Fáze definování	96
3.3.2 Fáze analyzování	100
3.3.3 Fáze generování	102
3.3.4 Fáze klasifikace	103
3.4 Hodnocení dle metod rozhodovací analýzy	105
3.4.1 Základní pojmy a vztahy	105
3.4.2 Předběžné hodnocení pořadí variant	114

3.4.3	Předběžné hodnocení rizikovosti variant	115
3.4.4	Vícekritériální rozhodování v podmínkách jistoty	117
3.4.5	Vztah rozhodovatele k riziku	123
3.4.6	Jednokritériální rozhodování v podmínkách rizika	129
3.4.7	Analýza citlivosti, simulace metodou Monte Carlo	133
3.4.8	Jednokritériální rozhodování v podmínkách nejistoty	140
3.4.9	Vícekritériální rozhodování v podmínkách rizika	145
3.4.10	Víceetapové rozhodovací procesy	149
4.	Ovlivňování	159
4.1	Motivační teorie	160
4.1.1	Teorie zaměřené na poznání motivačních příčin	161
4.1.2	Teorie zaměřené na průběh motivačního procesu	164
4.2	Motivační nástroje	166
4.2.1	Ocenění práce	167
4.2.2	Podmínky práce	169
4.2.3	Práce	171
4.3	Vedení lidí v organizacích	172
4.3.1	Teorie X a Y	173
4.3.2	Styl vedení	174
4.3.3	Koncept vůdcovství	178
	Shrnutí	181
	Summary	183
	Literatura	185
	Věcný rejstřík	189

O autorovi

Prof. Ing. Ladislav Blažek, CSc.

Působí jako vedoucí katedry podnikového hospodářství na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity. Bezmála dvacet let se zde zaměřuje na problematiku obecného managementu, zejména na oblast organizačních struktur, rozhodování a motivování. Je garantem a vyučujícím několika předmětů orientovaných na ekonomiku a řízení podniků. Je spoluautorem manažerské hry, kterou každoročně absolvuje několik set studentů.

V rámci výzkumných aktivit Centra konkurenční schopnosti české ekonomiky působí jako vedoucí řešitelského týmu zabývajícího se problematikou hospodářské úspěšnosti a konkurenceschopnosti podniků. Jeho dřívější výzkumná orientace směřovala do oblasti ekonomiky a řízení rozvoje lidského potenciálu. Na počátku své profesní kariéry působil v praxi jako projektant systémů řízení.

K jeho dalším současným odborným aktivitám patří členství v několika vědeckých radách fakult ekonomického a manažerského zaměření, oborových radách doktorského studia a redakčních radách několika vědeckých časopisů. Je autorem či spoluautorem více než sta odborných publikací v České republice a v zahraničí, a to v podobě monografií, projektů, článků ve vědeckých časopisech a příspěvků na konferencích.



Úvodem

V ýznam manažerského vzdělávání i zájem o studium managementu roste. Tento trend je zřetelně patrný zejména ve vysokoškolském vzdělávání. Management již tradičně patří k profilujícím předmětům všech ekonomicky orientovaných studijních oborů vysokých škol. O studium managementu je však proječován rostoucí zájem i ze strany oborů neekonomické orientace, a to např. právního, technického, přírodovědného, medicínského, pedagogického či uměleckého zaměření. Postupně se totiž prosazuje názor, že nejenom ekonom, ale v nemalé míře i právník, konstruktér, výzkumník, lékař, učitel či umělec, v podstatě každý vysokoškolsky vzdělaný člověk, by si měl základní manažerské znalosti a dovednosti dobře osvojit. Lze totiž očekávat, že právě manažerské dovednosti se stanou klíčovým faktorem úspěchu v jeho profesionální kariéře i v soukromém životě.

Schopnost řídit jiné, spolupracovat s ostatními i řídit sebe sama nevzniká a nerozvíjí se samozřejmě pouze ve škole. Rozvoj těchto schopností je, jak známo, ovlivněn vrozenými dispozicemi, vlivy výchovy v rodině a působením sociálního prostředí, ve kterém se daný jedinec nalézal či nalézá, včetně zkušeností ze zaměstnání. Na druhé straně je však evidentní, že vliv školského vzdělávání v této oblasti sehrává významnou, možná až nezastupitelnou roli. Nicméně pouze za podmínky, že management je vyučován efektivně, způsobem, který je adekvátní specifikům této disciplíny.

Knížka, kterou držíte v ruce, je jednou z řady učebnic managementu. Na rozdíl od většiny z nich je poměrně stručná. Z nepřeberného množství poznatků, kterými současná teorie managementu disponuje, se koncentruje na hlubší pochopení těch, které lze pro úspěšné řízení považovat za klíčové.

Publikace zúročuje mé zkušenosti z téměř dvacetileté výuky managementu na Masarykově univerzitě, kterou za tu dobu prošly tisíce studentů, dále pak zkušenosti ze studijních programů MBA a řady specializovaných kurzů určených pro manažery z praxe.

Za řadu inspirativních námětů a kritických připomínek bych rád touto cestou poděkoval svým spolupracovníkům, kteří se spolu se mnou na této výuce podíleli, i dalším kolegyním a kolegům, v neposlední řadě pak své ženě PhDr. Miladě Blažkové.

Za kvalifikované posouzení rukopisu a cenné rady a doporučení bych chtěl poděkovat recenzentům této publikace, prof. Ing. Evě Kislíngerové, CSc., a prof. Ing. Janu Trunečkovi, CSc.

Ladislav Blažek

KAPITOLA 1

Východiska

Management je jedním z významných fenoménů současné doby. I když jeho počátky lze vystopovat v dávné historii lidstva, akcelerace jeho vývoje a růst jeho významu jsou spjaté s rozvojem industriální společnosti a jejím přechodem do společnosti postindustriální.

1.1 Pojetí managementu

Management je původně americký výraz. V současnosti však má mezinárodní platnost. Aniž by byl překládán, běžně se používá v mnoha jazycích. Výraz management má tři významové roviny. Je chápán jako proces řízení, řídicí pracovníci a soubor poznatků o řízení.

1.1.1 Management jako proces řízení

Výraz management bývá považován za ekvivalent českého slova řízení. Nicméně pojem řízení chápán v širokém slova smyslu, tak jak s ním pracuje například kybernetika, je pojmem podstatně širším než pojem management.

Zatímco **řízení probíhá v různých systémech** – technických, tj. ve strojích, biologických, tj. v organismech, či společenských, např. v organizacích, **management je řízením v organizacích**. Management je tedy speciálním případem řízení. Je řízením skupin a jednotlivců v uspořádaném ekonomicko-sociálním prostředí.

Existuje bezpočet definic managementu. Z renomovaných amerických učebnic uvádíme dvě:

„Management lze chápat jako proces koordinování činností skupiny pracovníků, realizovaný jednotlivcem nebo skupinou lidí za účelem dosažení určitých výsledků, které nelze dosáhnout individuální prací.“¹

„Management je proces tvorby a udržování prostředí, ve kterém jednotlivci pracují společně ve skupinách a účinně dosahují vybraných cílů.“²

Jako třetí předkládáme vlastní definici:

Management je procesem, který probíhá **mezi** jednotlivcem, resp. skupinou, který(á) řídí, tj. **řídicím subjektem** a jednotlivcem či skupinou, který(á) je řízen(a), tj. **řízeným objektem**. V rámci tohoto procesu řídicí subjekt vytyčuje cíle a prostřednictvím vzájemného působení řídicího subjektu a řízeného objektu je z variety disponibilního chování řízeného objektu vymezeno takové chování, kterým jsou vytyčené cíle efektivně dosahovány.

Management je složitým, obtížně uchopitelným procesem. To je důvod, proč existuje velké množství definic, z nichž každá zachycuje jen některé z vlastností managementu, nicméně žádná ho nevymezuje komplexně. Podobně je tomu při hledání odpovědi na otázku, z čeho se management skládá. Literatura uvádí různá členění s řadou modifikací.

Nejčastěji bývá užíván koncept **manažerských funkcí**. Tento koncept vychází z funkcí správy, které již v roce 1916 formuloval jeden ze zakladatelů teorie managementu H. Fayol

¹ Donnelly – Gibson – Ivancevich (1997), s. 24

² Koontz – Wehrich (1993), s. 16

jako plánování, organizování, příkazování, koordinování a kontrolování. V současné době jsou manažerské funkce vymezeny jako:

- plánování,
- organizování,
- personalistika,
- vedení,
- kontrolování.³

V rámci tohoto členění však existuje celá řada různých modifikací.

Dalším z užívaných konceptů je členění dle **manažerských rolí**. Jeho autorem je H. Mintzberg, který v sedmdesátých letech minulého století formuloval na základě analýzy toho, co manažeři skutečně dělají, deset manažerských rolí, začleněných do tří skupin. Jde o skupiny:

- interpersonálních rolí, kde manažer je v roli představitele, lídra a spojovacího článku,
- informačních rolí, kde manažer plní roli příjemce informací, šířitele informací a mluvčího,
- rozhodovacích rolí, ve kterých manažer vystupuje v roli podnikatele, řešitele problémů, alokátora zdrojů a vyjednávачe.

V literatuře se též setkáváme s konceptem **řídícího cyklu**, který na management nazírá jako na cyklicky probíhající proces, sestávající ze tří na sebe navazujících činností, jimiž jsou:

- rozhodování,
- ovlivňování,
- kontrolování.

Koncept **kritických faktorů úspěchu** představuje oproti předchozím konceptům poněkud odlišné pojetí. Nesnaží se o výčet aktivit, z nichž se management skládá, ale zaměřuje se na vytipování těch vlivů, které jsou rozhodující pro dlouhodobou prosperitu organizací. Existuje několik modifikací, z nichž uvádíme **koncept „7S“**, navazující na práce konzultační a poradenské firmy McKinsey. Jedná se o následujících sedm vzájemně se podmiňujících faktorů:

- strategie,
- struktura,
- spolupracovníci,
- systémy managementu,
- sdílené hodnoty,
- styl managementu,
- schopnosti.

Jako poslední příklad z řady konceptů uvádíme koncept **manažerských komponent**. Ve snaze co nejúplněji pokrýt obsah soudobého managementu jsou formulovány následující komponenty:

- okolní prostředí,
- plánování,

³ Koontz – Wehrich (1993), s. 29

- organizování,
- manažerské procesy,
- kontrolování,
- rozhodování,
- lidské zdroje,
- organizační kultura,
- informační systémy a komunikace.

Uvedené koncepty, které bychom mohli z formálního hlediska označit jako **jednodimenzionální**, jsou v teorii a praxi managementu běžně používány a jsou nesporně přínosné. Nicméně i ze zběžného pohledu je patrné, že žádné z uvedených členění nesplňuje beze zbytku požadavek úplnosti a systematickosti. Volněji řečeno, součet uvedených prvků nevytváří beze zbytku celek, členění je prezentováno v jedné dimenzi, přitom však ve skutečnosti nebývá jednokriteriální, ale vícekriteriální, přičemž kritéria tohoto členění nejsou zpravidla jasně formulována. Dané úloze proto lépe vyhovují **vícdimenzionální** přístupy, které však pro svou složitost a vysokou míru abstrakce nebývají v praxi managementu, ba ani v jeho teorii, obvykle využívány.

1.1.2 Management jako řídicí pracovníci

Jde o personifikaci pojmu management, tedy o pracovníky, kteří management provádějí. Podobně jako v případě zdomácnělého výrazu management existuje paralela původního českého výrazu řízení, tak i pro zdomácnělý výraz **manažer** existuje ekvivalentní domácí výraz vedoucí nebo řídicí, resp. **vedoucí pracovník**. V této publikaci budeme používat jak výraz manažer, tak jeho český ekvivalent, s tím, že přednost bude vždy dána tomu z nich, který se v daném kontextu bude jevit jako vhodnější.

Důležitost managementu pro úspěšnost organizace roste a úměrně tomu roste i důležitost jeho vykonavatelů – manažerů. Dlužno připomenout, že doba, kdy vedoucí řídil a podřízený pouze vykonával jeho příkazy, se stává minulostí. Participace zaměstnanců organizace na řízení se zvyšuje, což má za následek, že řada činností, které dříve náležely do výlučné působnosti vedoucího, jsou realizovány částečně nebo i plně jeho spolupracovníky. To však nijak nesnižuje náročnost práce manažerů a jejich význam pro úspěšnost organizace. Spíše naopak. Manažer totiž musí umět svým spolupracovníkům otevřít prostor pro samostatnou tvůrčí práci, včetně participace na řízení, což souvisí s delegováním, a musí být schopen své spolupracovníky vést k tomu, aby tento prostor byli ochotni a schopni efektivně využít, což souvisí s motivováním a zejména s koučováním. Všechno to je náročné jak na čas, tak na znalosti a především schopnosti a dovednosti manažerů.

Podle stupňů řízení lze manažery členit do tří skupin. Jde o manažery první linie, střední manažery a vrcholové manažery.

Mezi **manažery první linie** patří vedoucí pracovníci působící na prvním, nejnižším stupni řízení. Ve výrobním podniku to bývá mistr či dílovedoucí, v obchodu vedoucí prodejny, v nemocnici primář, na univerzitě vedoucí katedry, v kultuře vedoucí galerie apod. Všichni tyto vedoucí jsou v bezprostředním styku s výkonnými pracovníky, přičemž charakter práce jejich podřízených, jak vyplývá z naznačeného výčtu, může být značně rozdílný.

Střední manažeři tvoří stále ještě početnou a dosti různorodou skupinu řídicích pracovníků, operujících mezi manažery první linie a vrcholovými manažery. Působí v roli „převodových pák“ mezi nevyšším a nejnižším stupněm řízení organizace.

Vrcholoví manažeři (top management) řídí organizaci jako celek a reprezentují ji navenek, a to jak vůči vlastníkům, resp. nadřízeným orgánům, tak vůči dalším důležitým subjektům, jako jsou zákazníci, dodavatelé, státy, banky apod. U menších organizací může být mezi vrcholovými manažery a vlastníky personální identita (tj. vlastník je např. též ředitelem), u velkých společností je funkce výkonu vlastnických práv od funkce řízení zpravidla oddělena.

Stávající vývojové trendy směřují k tomu, že v důsledku měnícího se stylu vedení a stále širšího uplatňování informačních systémů ztrácí střední management postupně na významu. Z podobných důvodů se mění i pozice managementu první linie, který se začíná ve větší míře propojovat s výkonnými složkami. Naproti tomu roste význam a náročnost řídicí práce na úrovni top managementu, zabývajícího se strategií organizací v podmínkách vysoce dynamického až turbulentního prostředí.

1.1.3 Management jako soubor poznatků o řízení

Lze říci, že management je vědou, a to vědou převážně praktickou, úzce spjatou s empirií. Rozvíjí se zhruba 100 let. Lze ji tedy považovat, ve srovnání s mnoha jinými vědami, za vědu stále ještě poměrně mladou. I když samotné řízení ve společnosti a poznatky s ním spjaté mají historii dlouhou několik tisíciletí, vznik moderního managementu je datován, jak je uvedeno v následující kapitole, na počátek dvacátého století a je spojován se vznikem tzv. vědeckého řízení.

Potřeba poznatků o řízení byla iniciována požadavky prudce se rozvíjejících organizací, a to jak výrobních, tak i nevýrobních. Z praxe šly požadavky, praxe poskytovala poznatky a do praxe naopak směřovala zobecnění těchto poznatků v podobě principů a metod.

Manažerská praxe však samozřejmě nebyla a není jediným zdrojem poznání. Silným zájemem pro rozvoj managementu coby vědy o chování lidí a vztazích mezi nimi byly a jsou psychologie, sociální psychologie, sociologie, dále ekonomie a právo. Významné uplatnění pro rozvoj zejména exaktních přístupů k managementu našly aplikace teorie systémů a kybernetiky, dále matematiky, logiky i dalších formálních věd. Širší rámec pak vytváří filosofie, etika apod.

Na rozdíl od exaktních věd neumí věda o managementu formulovat základní vztahy, které jsou předmětem jejího zájmu, jako obecně platné zákony, nýbrž pouze jako zákonitosti, jejichž platnost má pravděpodobnostní charakter. Přitom platnost daného vztahu v konkrétní praktické situaci závisí na řadě faktorů, z nichž mnohé ani nemusí být manažerovi známé. Vědecké řízení je tedy nadsázkou. Vždy se totiž jedná, resp. by se mělo jednat, o symbiózu vědy a umění, přičemž pod pojmem umění zde máme na mysli schopnosti manažera založené na jeho zkušenostech a intuici.

Lze však jednoznačně konstatovat, že management coby věda má dostatek natolik kvalitních poznatků, aby je bylo možné a smysluplné využívat v procesu výchovy a vzdělávání stávajících, resp. budoucích manažerů. To se již po řadu desetiletí různými formami v široké míře děje.

S ohledem na hlavní účel této publikace věnujme teď pozornost rozvíjení manažerských znalostí a dovedností v rámci vysokoškolského studia a položme si otázku, jaké jsou možnosti a meze této formy vzdělávání. Při hledání odpovědi dlužno připomenout dvě skutečnosti:

Za prvé – příspěvek vzdělávání k rozvoji manažerských schopností a dovedností může být, podobně jako v řadě jiných povolání, pouze dílčí. Úspěšně řídit se nikdo nenaučí pouze

ve škole. Vždy musí jít o symbiózu kvalitního vzdělání s osobnostními předpoklady a talentem a se zkušenostmi z manažerské praxe.

Za druhé – vysokoškolská výuka managementu je pouze jednou z forem manažerského vzdělávání. Její možnosti jsou, v porovnání s různými aktivními metodami uplatňovanými zpravidla ve specializovaných formách v podobě koučingu, mentoringu, učení se akcí⁴ apod., značně omezené. To je dáno tradičním způsobem výuky, který na vysokých školách stále ještě převládá. A ten bohužel není vůči metodám, které jsou pro výuku managementu nejvhodnější, příliš vstřícný.

Výuka managementu na vysokých školách by měla, a to v míře intenzivnější, než je to zapotřebí u řady jiných výukových předmětů, rozvíjet ve vyvážených proporcích tři kompetence: **odbornou kompetenci**, spjatou s vědomostní inteligencí, **dovednostní kompetenci**, svázanou s aktivizační inteligencí a **osobnostní kompetenci**, spojenou s emoční inteligencí.⁵

Je obecně známo, že ve výchovně vzdělávacím procesu, realizovaném vysokými školami, výrazně převládá složka vzdělávací nad složkou výchovnou. Daný proces spočívá především v předávání vědomostí (odborná kompetence), méně pak v rozvíjení schopností tyto vědomosti tvůrčím způsobem aplikovat na řešení různých situací (dovednostní kompetence) a ve zcela nedostatečné míře, většinou jen bezděčně, v rozvíjení schopností pochopit a zdokonalit sám sebe a spolupracovat s jinými lidmi (osobnostní kompetence).

Má-li být sjednána náprava, pak je evidentní, že vysokoškolské studium managementu se nemůže uskutečňovat pouze prostřednictvím samostudia z učebnic a navštěvováním přednášek. Pilný student se sice takto naučí o řízení mnoho poznatků, ale úspěšně řídit se tímto způsobem nenaučí zcela jistě. Poznatků k naučení přitom bývá více než zdrávo. Ke zkoušce je třeba zvládnout učebnice, jejichž rozsah zpravidla čítá mnoho set stran. Pokud student nemá žádné manažerské zkušenosti, obecným poučkám, které jsou v učebnicích uváděné, dostatečně nerozumí, protože si pod nimi nedokáže představit reálnou praxi. Většinu z toho, co se ke zkoušce z managementu naučí, rád po jejím složení zapomene s přesvědčením, že musí ve své limitované paměti uvolnit prostor pro absorbování poznatků z jiného předmětu, ze kterého ho čeká další zkouška.

Učit se pouze teoretické poznatky je evidentně neefektivní. Pro studium managementu je typické, že i kvalitní zvládnutí těchto poznatků (ne jenom jejich „nabiflování“) je na cestě k žádoucímu cíli pouze prvním krokem. Tím druhým krokem, vedoucím k naplnění cíle studia, je osvojení manažerských dovedností. Jestliže jsou v řadách studentů lidé, kteří již řídicí praxi vykonávají, popřípadě sice nevykonávají, ale jsou zaměstnáni v nějaké organizaci či samostatně podnikají, je to pro rozvoj jejich manažerských dovedností mnohem příznivější. Takový student může získané teoretické poznatky konfrontovat s reálným managementem, tak jak ho důvěrně zná ze své každodenní praxe, může se snažit na základě teorie zdokonalovat svoje praktické dovednosti, popřípadě může usilovat o uplatnění teoretických poznatků za účelem zlepšování řízení útvaru, v jehož čele stojí. Pedagogické zkušenosti potvrzují, že efekt z výuky managementu je u těchto studentů v průměru zřetelně vyšší než u studentů, kteří zatím takovou praxi nemají.

Nicméně bez ohledu na to, zda se jedná o studenty s manažerskou zkušeností či nikoliv, je vždy nezbytné uplatňovat vedle tradiční formy přednášky a samostudia z učebnic též aktivní metody výuky. Ty jsou mostem od teorie k praxi, od získávání poznatků o managementu

⁴ Armstrong – Stephens (2008), s. 113 a n.

⁵ Porvazník (2003)

k rozvoji manažerských dovedností. A opět zde většinou platí, že studenti se zkušenostmi z praxe jsou schopni využít tyto aktivní metody pro rozvoj svých manažerských dovedností efektivněji. Z toho plyne, že pokud má být na výstupu z učebního předmětu dosaženo u všech studentů pokud možno stejné úrovně, pak je třeba v rámci aktivních metod výuky věnovat studentům, kteří nemají dostatečné zkušenosti z praxe, větší péči.

Aktivní metody rozvoje manažerských dovedností, uplatnitelné ve vysokoškolské výuce managementu, mohou nabývat zejména těchto tří forem:

První formou jsou prezentace a diskuse k jednotlivým tematickým okruhům managementu. Cílem je, aby studenti hlouběji pochopili teoretické poznatky, které získali studiem učebnice či na přednáškách. Zpravidla je vyžadováno studium nejen základní, ale též další literatury, specializovaně orientované na probíraný tematický okruh. Vedle rozšíření a hlubšího pochopení teoretických poznatků o řízení jde též o rozvíjení komunikačních manažerských dovedností, spočívajících ve formulaci poznatků, jejich prezentaci a vedení diskuse.

Druhou z forem aktivních metod jsou případové studie. Jde o analýzu reálných či smyšlených situací typických pro manažerskou práci, prováděnou týmem studentů. Úkolem je hledání příčin analyzované situace a jejích důsledků a hledání řešení daných problémů. Při realizaci analýzy a návrhu řešení se dbá na důsledné využívání poznatků teorie managementu. Řešení případových studií přibližuje studentům typické situace manažerské praxe, rozvíjí jejich schopnosti aplikovat teorii při řešení praktických úloh (včetně rozpoznávání možností a mezi využití teorie pro řešení dané úlohy) a významnou měrou přispívá k rozvoji kreativní týmové práce.

Třetí formu představují manažerské hry. V rámci manažerské hry jde o simulaci reálné manažerské praxe. Čím komplexněji je daná simulace pojata, čím více se blíží realitě, tím jsou její efekty pro rozvoj manažerských schopností a dovedností výraznější. Komplexně pojatá manažerská hra by měla být dlouhodobá (např. celý semestr, tj. cca 12 týdnů), aby se studenti se svými rolemi, které v rámci hry realizují, dobře sžili. Manažerské hry se mohou společně zúčastnit desítky až stovky studentů, kteří jsou zařazeni do týmů představujících podnikatelské subjekty. Vedle hlavní linie, kterou je zpravidla rozvoj schopnosti rozhodovat v tržním prostředí, se studenti souběžně zdokonalují v takových manažerských dovednostech, mezi které patří výběr a rozmisťování pracovníků, tvorba organizačních struktur, uplatňování autority, vedení porad, jednání a vyjednávání, týmová práce apod.

Vraťme se však ještě k teorii managementu a k učebnicím, které tuto teorii interpretují studentům. Kvalitní učebnice je totiž základem. Pouze kvalitní a dobře pochopené poznatky jsou předpokladem pro efektivní rozvíjení manažerských dovedností cestou výše zmíněných aktivních metod, a následně pak prostřednictvím praxe.

V daném kontextu je dobré se zamyslet nad tím, jakou množinou poznatků teorie managementu disponuje a jakým způsobem je tato množina v učebnicích strukturována a prezentována.

Nahlédneme-li do manažerské literatury, tak již samotné názvy publikací avizují, že neexistuje pouze jeden management, ale **řada různých managementů**. Jako například strategický management, projektový management, krizový management, management rizika, management kvality, provozní management, produktový management, personální management, facility management, dále pak podnikový management, management neziskových organizací, management zdravotnictví, management sportu, management kultury a řada dalších. Proces diverzifikace a specializace teorie managementu souvisí s rozšiřováním a prohlubováním poznání v rámci této disciplíny. Daný proces je žádoucí a legitimní, podobně jako v jiných oblastech lidského poznání.

Přirozeným protipólem uvedeného procesu je však snaha o vytváření a zkvalitňování báze obecných poznatků. Existuje tedy a rozvíjí se i **všeobecný management**, který shrnuje to, co je pro management obecně platné, esenciální, bez ohledu na oblast či předmět managementu, resp. formu či odvětví organizace, kde management probíhá.

Správné rozhodnutí o tom, co všechno by se z obsažné poznatkové báze teorie managementu mělo do učebnic všeobecného managementu zahrnout, a zejména jak to strukturalizovat, není vůbec snadnou záležitostí. Převážnou část učebnic všeobecného managementu, jež jsou u nás pro vysokoškolskou výuku využívány, tvoří buď standardní americké učebnice, nebo učebnice z pera našich autorů, koncipované v podobném pojetí. Základem jejich struktury, resp. výkladového schématu, jsou tzv. manažerské funkce, o nichž jsme se již výše zmínili.⁶ Některé z učebnic však překračují rámec všeobecného managementu a explicitně prezentují poznatky i ze speciálních oblastí managementu, např. z oblasti strategického managementu, personálního managementu apod. Popřípadě se zabývají též úvahami o budoucím směřování manažerské teorie a praxe. Přitom však alespoň základní poznatková báze je v nich zpravidla členěna ve smyslu zmíněných manažerských funkcí.⁷ Do jisté míry odlišná je strukturalizace poznatkové báze opírající se o tzv. manažerské komponenty⁸. Svěbytným konceptem strukturalizace jsou tzv. pilíře managementu, resp. manažera, zaměřené na základní dovednosti manažerské práce.⁹

Ačkoliv, jak již bylo výše zmíněno, bývá rozsah většiny učebnic všeobecného managementu značný, pro prezentaci celé poznatkové báze beztak nestačí. To nastoluje otázku, které z poznatků vybrat a jakým způsobem je vysvětlit.

Za dané situace dává většina autorů přednost šíří poznání před jeho hloubkou. Je však možný i opačný přístup: Soustředit se pouze na několik témat, která jsou esencí managementu, s cílem jejich hlubšího pochopení. Zvládnutí takových témat vytváří klíčové předpoklady pro osvojení ostatních poznatků teorie managementu i pro získání rozhodujících dovedností potřebných pro úspěšnou manažerskou práci.

Právě takto je koncipována učebnice, kterou držíte v rukou. Tématy, na která je prioritně soustředěna její pozornost, jsou **organizování**, **rozhodování** a **ovlivňování**. Výběr daných témat není samozřejmě nesporný, nicméně ve prospěch prioritní orientace právě na tato témata lze argumentovat takto:

Manažerská činnost probíhá v **organizovaném prostředí**, které podporuje, ale zároveň limituje, řídicí aktivity. Organizované prostředí bylo vytvořeno dřívějšími řídicími aktivitami, je to řízení „zvěčnělé“, ve kterém probíhá řízení „živé“. Tomuto prostředí musí manažer rozumět, aby je dokázal efektivně využívat pro svoji práci a zároveň by měl být schopen je svoji řídicí činností efektivně přetvářet, pokud již neodpovídá měnícím se podmínkám.

Smysl manažerské práce tkví v efektivním dosahování vytčených cílů. Má-li být cíle dosaženo, musí manažer **správně rozhodnout**, jakou cestou se k cíli ubírat. Rozhodování tvoří těžiště řídicí práce. Správné rozhodnutí je pro dosažení cíle podmínkou nutnou (i když ne postačující). Naproti tomu nesprávné rozhodnutí je totéž, jako když na křižovatce zvolíme

⁶ Takto, nebo velmi podobně, je poznatková báze strukturalizována například v publikacích: Koontz – Wehrlich (1993), Handlří (1998), DuBrin (2009), Ivancevich – Lorenzi – Skinner – Crosby (1994), Robbins – Coulter (2004)

⁷ Jde například o publikace: Bělohávek – Košťan – Šuleř (2001), Donnelly – Gibbson – Ivancevich (1997), Duchoň – Šafránková (2008), Veber a kol. (2009), Vodáček – Vodáčková (2006)

⁸ Vágner (2006)

⁹ Owen (2008), Porvazník (2003)

nesprávnou cestu. Veškeré další úsilí je marné: můžeme sice jet správně, ale jedeme nesprávným směrem. Cíle dosaženo nebude.

Management bývá definován, jak jsme se již výše zmínili, jako dosahování cílů prostřednictvím činnosti jiných lidí. Nestačí tedy správně rozhodnout, tedy ukázat správnou cestu, ale je rovněž nezbytné **účinně ovlivnit** spolupracovníky tak, aby chtěli a uměli po dané cestě vytčený cíl dosáhnout.

Daná koncepce vychází z přesvědčení, že koncentrace právě na tyto tři oblasti vytváří pro studující příznivější podmínky pro úspěšné zvládnutí teorie a praxe managementu než encyklopedický popis rozsáhlé množiny dílčích témat.

1.2 Historický vývoj managementu

Řízení, jako praktická činnost, je spjata s organizovanou prací vykonávanou v lidských kolektivech. Řízení je proto stejně staré jako civilizace. V literatuře bývá připomínáno řízení rozsáhlých projektů realizovaných v dávném starověku, ke kterým bezesporu patřily stavby pyramid, kanálů či jiné ve své době mimořádně rozsáhlé a náročné stavební aktivity, na nichž se podílely tisíce pracovníků. Vzpomínáno bývá řízení státu, armády či církve. S nástupem industriální společnosti začíná nabývat na významu řízení objektů průmyslové povahy.

Ke zrodu a vývoji moderního managementu jako specifické řídicí činnosti i odborné disciplíny však dochází až v důsledku prudkého růstu průmyslové výroby a s ní související infrastruktury ve druhé polovině devatenáctého století a dalším, neustále akcelerujícím růstem ve století dvacátém. Daný vývoj lze v hrubých rysech rozdělit do tří etap. Milník pro završení první a nástup druhé etapy souvisí se světovou hospodářskou krizí na počátku třicátých let minulého století a změnami vyplývajícími z jejího překonání. Za milník oddělující druhou a třetí etapu možno považovat sedmdesátá léta avizující dvěma ropnými šoky nástup věku diskontinuity.

Ve většině učebnic je historie managementu uvedena, ovšem s různou mírou podrobností a s různou strukturou. Pro naše pojetí byly inspirující a informačně cenné zejména práce L. Vodáčka.¹⁰

1.2.1 Klasický management

Doba

Akcelerace technického pokroku probíhající ve vyspělých zemích, zejména Spojených státech amerických, koncem devatenáctého století a jeho fruktifikace ve výrobě se stává jevem do této doby bezprecedentním. Zatímco v prvních desetiletích devatenáctého století bylo dosahováno zanedbatelného ročního růstu produktivity práce o 0,3 %, koncem století se ve vyspělých zemích tempo růstu produktivity zvýšilo téměř šestinásobně. Expanduje textilní výroba, výroba strojů i jiných produktů. Výroba železa se v období 1870 až 1890 zdvojnásobila, výroba oceli zdvacetinásobila. Podniky a jejich vybavení se rychle rozvíjely. Ve Spojených státech stouply roční investice do výroby v průběhu posledních dvou dekád devatenáctého století více než 3×, výroba průmyslového zboží 2,9×.

¹⁰ Vodáček – Dvořák (1990), Vodáček – Vodáčková (1999), Vodáček – Vodáčková (2006)