



Novodobé trendy v managementu a jejich reflexe ve vybrané organizaci

Autorka práce: Tereza Pilařová

Vedoucí práce: Mgr. Lucia Dobrucká, Ph.D.

Pracoviště: MÚVS ČVUT v Praze, Institut veřejné správy a regionálních studií

2021

České vysoké učení technické v Praze

Masarykův ústav vyšších studií

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je prozkoumat změny a trendy, které ovlivňují současný management a posoudit uplatnění těchto změn a trendů ve vybrané organizaci. Bakalářská práce se v teoretické části zabývá analýzou změn a trendů, které ovlivňují management 21. století. Praktická část prozkoumává pomocí dotazníkového šetření a hloubkových rozhovorů změny a trendy analyzované v teoretické části a jejich uplatnění ve vybrané organizaci. Z průzkumu vyplývá, že organizace vnímá důležité trendy a změny 21. století a taktéž se ve většině z nich angažuje. Na trendech, ve kterých má mezery, však usilovně pracuje a návrhy vyplývající z průzkumu mají firmě pomoci k jejímu dalšímu rozvoji.

English summary

The aim of the bachelor thesis is to examine the changes and trends affect the current management and assess the application of these changes and trends in the selected organization. The theoretical part of the bachelor thesis deals with the analysis of changes and trends that affect the management of 21st century. The practical part examines using a questionnaire survey and in-depth interviews changes and trends analysed in the theoretical part and their application in an organization. The survey shows that the organization perceives important trends and changes in the 21st century and is also involved in most of them. However, the organization is working hard on trends which are its weakness and the suggestions resulting from the survey should help the company to further develop it.

Metodika průzkumu

K průzkumu uplatnění změn a trendů v organizaci byla použita metoda dotazníkového šetření a hloubkového rozhovoru. Průzkum se skládá ze tří částí. První část zahrnuje dotazník rozeslaný managementu firmy. Druhá část zahrnuje dotazník rozeslaný zaměstnancům. Třetí část zahrnuje hloubkové rozhovory s vybraným vedením organizace, které navazovaly na dotazníky.

Náhled průzkumu

Dotazníkové šetření

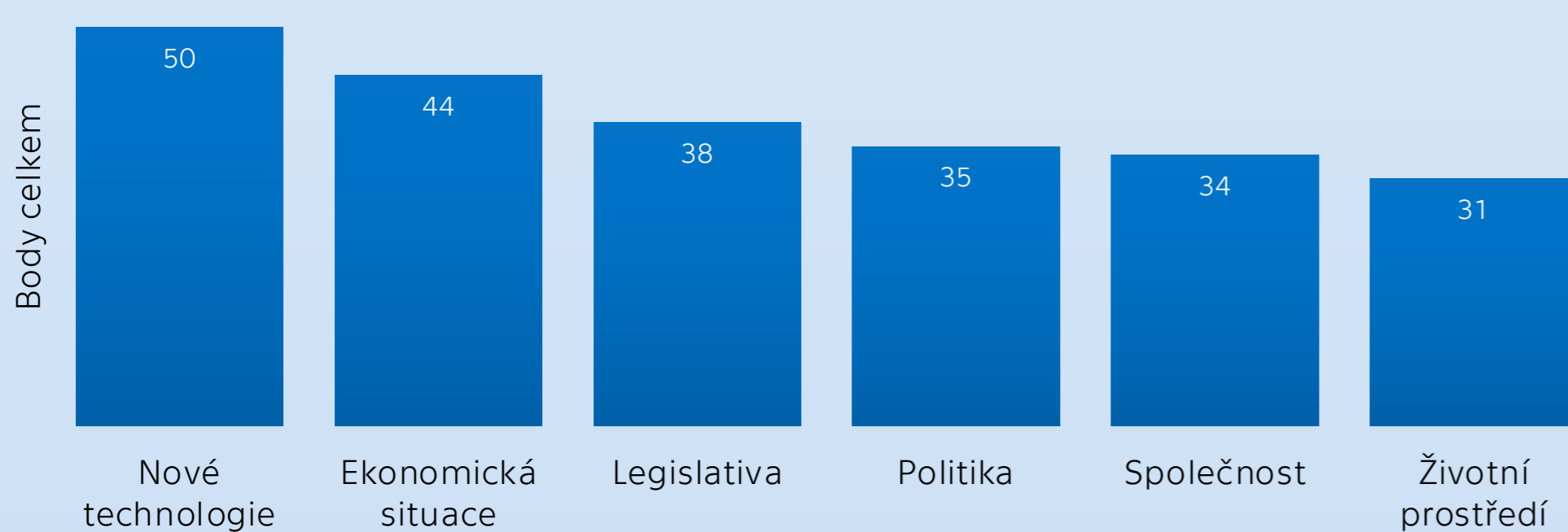
Dotazníkové šetření poskytlo přehled změn a trendů, které zaměstnanci a vedení organizace vnímají. Z dotazníků vyplynulo, na jaké změny je firma připravená/ nepřípravená a na jaké trendy reaguje/nereaguje.

Z výsledků dotazníků byly zjištěny rozpory mezi odpověďmi a nedostatky v některých trendech/změnách..

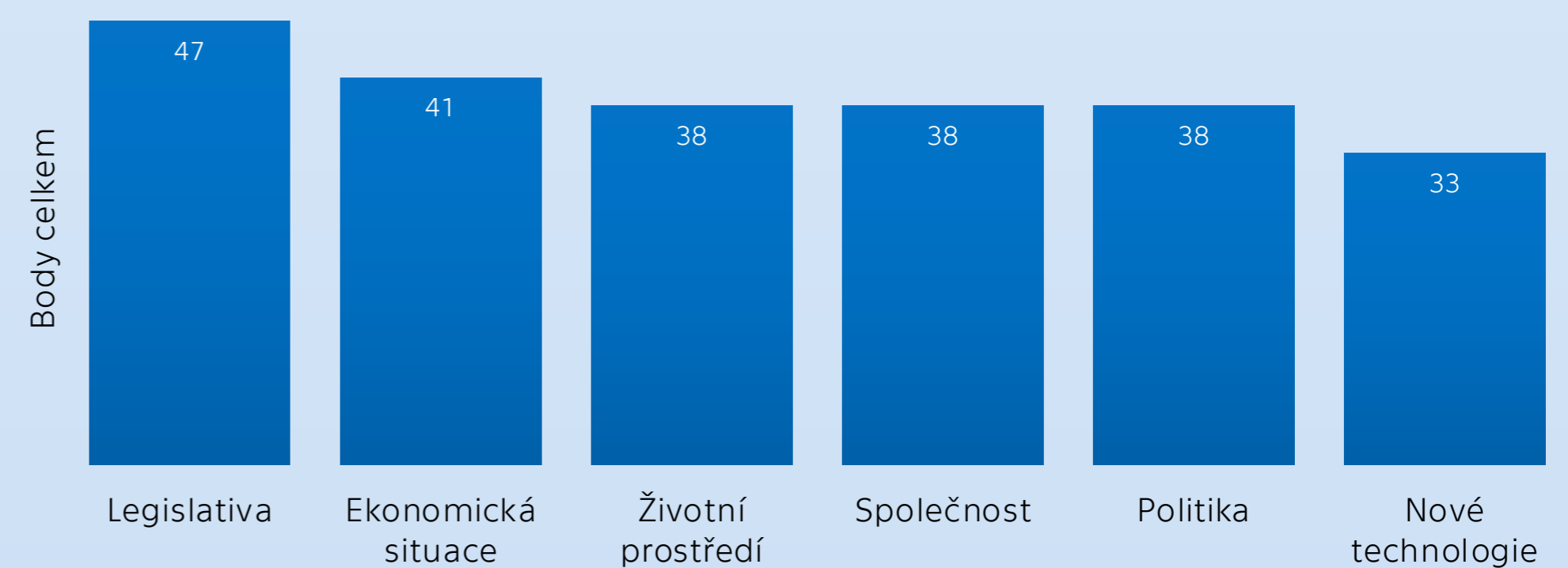
Hloubkové rozhovory

Na základě výsledků z dotazníků byly nedostatky a rozpory rozebírány v rámci hloubkových rozhovorů.

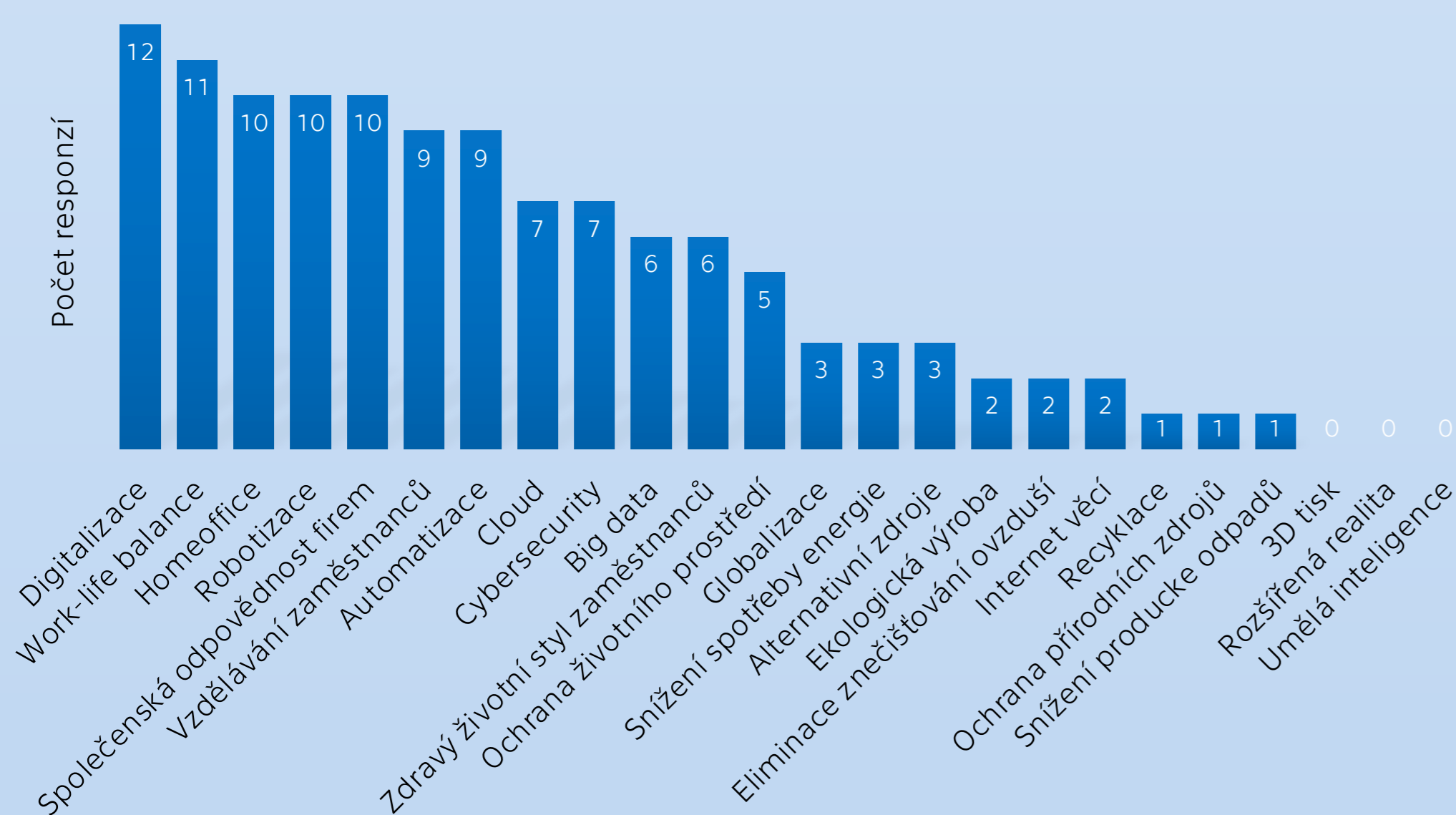
Jak moc se podle Vás mění celospolečenská situace v ČR v těchto oblastech? (obodujte: 1 – nejméně, 5 – nejvíce)



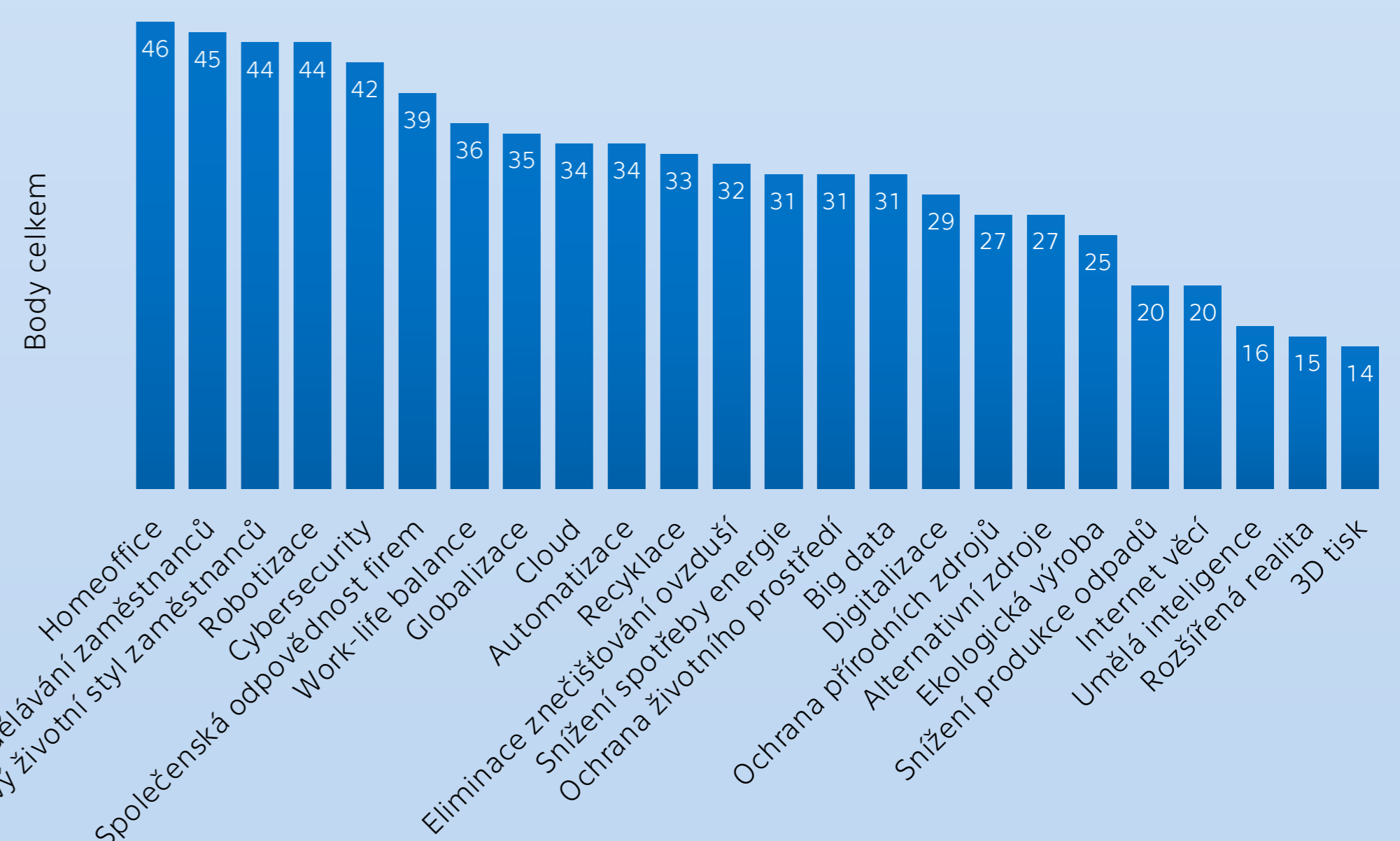
Jak moc je podle Vás firma připravená na změny v těchto oblastech? (obodujte: 1 – nejméně, 5 – nejvíce)



Které z uvedených trendů vnímáte jako nejvýznamnější pro fungování firmy? (Vyberte top 10)



Jak na tyto trendy reaguje firma? (obodujte: 1 – nejméně, 5 – nejvíce)



Vyhodnocení

Z průzkumu v organizaci vyplynulo, že zaměstnanci i management organizace vnímají důležité trendy a změny, ve kterých by se firma měla angažovat, a kterým by v současné době měla dát prioritu jedna. Organizace se angažuje v důležitých trendech pro fungování firmy, které byly zjištěny v teoretické části bakalářské práce, jako je CSR, zdravý životní styl zaměstnanců, vzdělávání zaměstnanců, homeoffice, work-life balance, robotizace, automatizace a cybersecurity. Trend cybersecurity se však projevil jako trend, který je nezbytný dostat do většího povědomí zaměstnanců i managementu. Nové technologie a s tím související digitalizace, jsou však pro organizaci nezbytná témata, na která se musí soustředit. Firma by se měla nadále aktivně zapojovat v digitalizaci a zrychlit tempo pro její implementování. Budoucí vývoj firmy je závislý na současných reakcích v oblasti nových technologií. V současné chvíli je pro organizaci důležitá prioritizace trendů, ve kterých je ve srovnání s konkurencí pozadu a uvolnění kapacit zaměstnanců náběrem specialistů či zvýšenou robotizací rutinních úkolů.