

FIREMNÍ KULTURA V PROCESU ŘÍZENÍ INOVACÍ VE VYBRANÉ SPOLEČNOSTI

Autor: Reichertová Nikola, studentka 3. ročníku oboru Řízení a ekonomika průmyslového podniku. Vedoucí práce: PhDr. Svatava Švihlíková. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá firemní kulturou v procesu řízení inovací ve společnosti VETOS dveře a zárubně s.r.o.. Teoretická část pojednává o základních pojmech, jejichž znalost je důležitá pro pochopení souvislostí. Část práce se zabývá samotným výzkumem firemní kultury. Cílem práce je seznámit se základními pojmy a navrhnout případná zlepšení firemní kultury tak, aby více podporovala proces inovací ve společnosti. Přínosem této bakalářské práce je výzkum současné firemní kultury společnosti a návrhy na její zlepšení.

VETOS®

dveře a zárubně s.r.o.



Abstract

This bachelor's thesis deals with corporate culture in the management process at VETOS dveře a zárubně s.r.o. company. The theoretical part deals with basic concepts whose knowledge is important for understanding the context. The practical part of the thesis deals with the research of the corporate culture. The aim of the thesis is to familiarize with basic concepts and to suggest possible improvement of corporate culture in order to further support the innovation process in company.

Komunikace je dorozumívání a výměna informací

- jednosměrná -> bez zpětné vazby
- obousměrná -> se zpětnou vazbou

Pracovní prostředí je důležité pro spokojenost zaměstnanců ve společnosti. Vhodné pracovní podmínky zaměstnance motivují.

Hodnoty

- vše, čemu se přikládá určitý význam, ať jednotlivcem či skupinou

Normy

- Obecně platná pravidla ovlivňující chování lidí

Základní přesvědčení

- zafixované, samozřejmé představy

Postoj

- vztah člověka k nějaké situaci, osobě, nabídce, produktu apod..

Artefakty materiální

- budovy, loga, firemní barvy,

Artefakty nemateriální

- jazyk, rituály, oslavy, ceremoniály

INOVACE JE KAŽDÁ ZMĚNA VE FIRME, KTERÁ VEDE K NOVÉMU STAVU

Inovace

- produktové, procesní
- udržovací, přelomové, radikální
- inkrementální, radikální
- výrobní, technologické, materiálové
- Organizační, marketingové

Pozorování

- na chodbách „orgboard“ = grafické znázornění organizační struktury
- na chodbách vyvěšené: požární řád, evakuační plán, reklamační řád, provozní řád
- příjemné prostředí, relaxační zóna na střeše společnosti
- temperovaný sklad přímo u společnosti

NEDOSTATKY ZJIŠTĚNÉ POZOROVÁNÍM

- téměř úplná absence květin
- ve společnosti není klimatizace
- naprostá absence ergonomického vybavení na pracovních místech zaměstnanců

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit jaká je firemní kultura ve společnosti a zda podporuje proces inovací.

Dalším důležitým cílem bylo navrhnout případná doporučení na změnu dosavadní firemní kultury tak, aby byla vhodná pro inovace.

Díky dotazníkovému šetření poukázalo na několik menších problémů, ale zároveň byl zjištěn závažný problém společnosti, který spočíval ve špatné a nedostatečné komunikaci. Této oblasti by společnost měla věnovat zvýšenou pozornost, a také by se měla snažit vyřešit veškeré zjištěné problémy.

„ORGANIZAČNÍ KULTURA JE FENOMÉNEM, KTERÝ JE VELMI SLOŽITÝ A VÝZNAMNÝM ZPŮSOBEM OVLIVŇUJE DLOUHODOBOU ÚSPĚŠNOST PODNIKU. NA JEDNÉ STRANĚ MŮŽE BÝT ZDROJEM SÍLY ORGANIZACE A HLAVNÍM NOSITELEM JEJÍ KONKURENČNÍ VÝHODY, NA DRUHÉ STRANĚ ALE MŮŽE BÝT BRZDOU ROZVOJE ORGANIZACE ČI DOKONCE ZDROJEM JEJÍ DESTRUKCE.“

Proinovační firemní kultura

- musí být ve společnosti cíleně řízena, ale měla by být otevřená
- významným zdrojem motivace pro zaměstnance
- redukuje konflikty uvnitř společnosti
- podporuje efektivnost a výkonnost společnosti

Reaktivní inovační strategie - inovace jsou odpovědí na chování konkurence či požadavky zákazníků

Proaktivní inovační strategie - založena na iniciativní práci vedení společnosti

Dotazníkové šetření

- 15 respondentů, 45 otázek, otázky uzavřené i otevřené
- většina zaměstnanců je spokojena s pracovním prostředím a vybavením
- také si většina zaměstnanců rozumí s kolegy a respektují se s nadřízenými
- téměř 50 % respondentů má pocit, že nadřízení nejednají se všemi zaměstnanci spravedlivě a stejně
- 1/3 respondentů nedokázala uvést ani jednu hodnotu
- benefity: stravenky, oslavy narozenin a svátků, zaměstnanecké slevy
- **HLAVNÍ PROBLÉM SPOLEČNOSTI JE V KOMUNIKACI (ZPĚTNÉ VAZBĚ), JEJÍ NASTAVENÍ NEPDPORUJE INOVACE**

