



# SANEK

PONTE

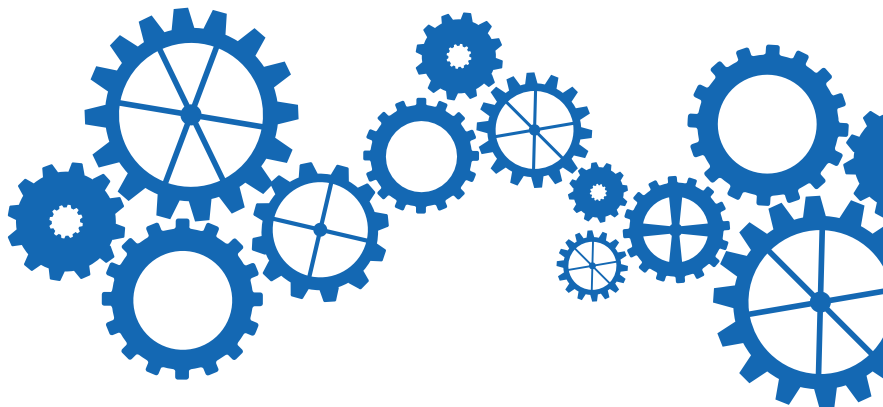
Kontakt: Lenka Stárková  
patronka neziskových organizací

T: 724 347 641

E: lenka.starkova@saneck.cz

www.saneckponte.cz

## JEDEN ZA VŠECHNY VŠICHNI ZA JEDNOHO



Oblast práce s vlastními lidmi je v dnešní době slabou stránkou mnoha neziskových organizací. Odborná stránka práce lidí v organizaci je obvykle na vysoké úrovni, pokulhává však manažerská složka (HR management). Dle našich zjištění\* bývá nejvíce rezerv v uspořádání organizace jako celku (v její organizační struktuře), v oblasti týmové práce a v oblasti úkolování a následného hodnocení lidí.

Pro kvalitní výkon organizace by měly být obě složky, odbornost a manažerská práce s lidmi, v rovnováze.

Positivní skutečností je, že se uvedené slabiny managementu dají rychle a efektivně minimalizovat či úplně odstranit, což je podstatou programu Jeden za všechny, všichni za jednoho!

V krátkých a intenzivních úsecích společné práce našich expertů a vašich lidí vytvoříme novou podobu tří pilířů práce s lidmi:

- 1 fungující strukturu**
- 2 spolupracující tým**
- 3 dobře načasované úkolování i hodnocení**

\* Průzkum vedení a řízení NNO v ČR 2006–2015, procesní audity CAF 2015, hodnocení organizací v rámci soutěže Neziskovka roku 2014–2015



1

## FUNGUJÍCÍ STRUKTURA

### Co je obsahem?

- SWOT analýza
- seznam potřebných změn struktury
- tvorba scénářů úprav organizační struktury
- analýza rizik jednotlivých změn
- vytvoření nového organizačního schématu + harmonogram změn

### Jaké jsou výstupy?

- upravená struktura organizace
- aktualizované organizační schéma
- harmonogram změn
- analýza rizik změn

### Proč to dělat?

Struktura neziskových organizací se v nemálo případech nachází ve stavu jakési rozpolcenosti: struktura, schéma i náplně práce jsou jasně dané, ovšem méně či více vzdálené realitě organizace. **Svázání struktury organizace se skutečností stabilizuje a přispěje k jejímu každodennímu fungování.**

2

## SPOLUPRACUJÍCÍ TÝM

### Co je obsahem?

- praktická zkouška fungování týmu
- určení týmových rolí jednotlivých členů
- analýza komunikace týmu
- určení způsobů rozhodování v týmu
- praktická ukázka týmové dynamiky

### Jaké jsou výstupy?

- výčet rolí lidí v týmu
- popis fungování zpětné vazby
- pravidla komunikace v týmu
- zásady rozhodování v týmu
- seznam technik, metod práce s týmem

### Proč to dělat?

Mnohá organizace se na své lidi stále dívá jen jako na skupinu individualit. To je z hlediska respektu k jednotlivcům jistě vhodné. Organizaci však tento přístup znemožňuje využít podstatný kus potenciálu týmu jako celku – **týmovou synergii. Tedy stavu, kdy skutečně platí, že 2+2 > 4.**

3

## DOBŘE NAČASOVANÉ ÚKOLOVÁNÍ I HODNOCENÍ

### Co je obsahem?

- zásady efektivního úkolování
- tvorba kritérií hodnocení
- hodnocení krátkodobé a dlouhodobé – principy, zásady
- způsoby vedení hodnotícího rozhovor
- zásady finančního a nefinančního odměňování

### Jaké jsou výstupy?

- inventura vlastních motivátorů
- pravidla a nastavení hodnotícího systému
- návod jak dobře vést hodnotící rozhovor
- hlavní zásady odměňování

### Proč to dělat?

Oblast jasného zadávání úkolů, hodnocení a odměňování je v neziskových organizacích často opředena množstvím emocí. Chybí pragmatický a přesný, nicméně také spravedlivý a chápatelý pohled na řízení výkonu a rozvoj lidí. **Dobře načasované úkolování a hodnocení paradoxně další čas nespotřebuje – naopak čas výrazně ušetří.**

