

Krizové řízení v sociální sféře



Podoby problémů

- Standardní situace – očekávané bez scénáře
- Typové situace – očekávaná se scénářem
- Heuristické situace – nové a neznámé,
nadstandardní



Model začarovaného kruhu

- Nekonzistentnost – spoléhání na náhody a příležitosti, chaotičnost
- Nedostatečná shoda – začátek komunikace
- Ztráta zaměření – snaha o udržení pozornosti, dělat radši méně
- Podnik ztrácí nervy – vyčíslení nákladů na změnu, má své opodstatnění

Souhrn situací můžeme rozlišit do čtyř skupin

- **preventivní oblasti řízení krizí** (postup identifikace ohnisek krize: rozpoznat-odvrátit-realizovat-likvidovat, vytvoření krizového plánu)
- **metodologie krizového řízení** (vyhodnocení finančně-ekonomických aspektů, organizace poskytování služeb, sociálně-psychologické aspekty krizového řízení)
- **strategie restrukturalizace a diferenciacce** (varianty řízení, náhradní zdroje informací, zdroje analýz, možnosti inovací pro překonání krize, kvalifikace pracovníků)
- **řešení konfliktů** (zaměřuje se na řešení konfliktních situací vznikajících v oblasti marketingu, změnách v personální politice, investicích, atd.)

Postup v období krize

- 1. etapa – Vyhlášení krizového stavu a zajištění pořádku (chceme krizi řešit)
 - 2. etapa – Zastavení pádu (zlepšení organizačního uspořádání)
 - 3. etapa – Trvalý tlak (forma zpětné kontroly)
 - 4. etapa – Restrukturalizace a návrat ke standardnímu řízení (strategický řez organizace, změna fungování organizace s orientací na trh, návrat ke standardnímu řízení)
- 

Management změn

- Komunikační odpor – málo informací
 - Status Quo – snaha o zachování stavu (strach z nového)
 - Zvyk – malý výdej energie (rutina), strach ze změny
 - Obavy o ztrátu statusu – navazování nových vztahů, změna spol. statusu
 - Ekonomicky stimulovaný odpor – strach ze změny odměňování
 - Odpor k průchodu – spokojenost se současností
- 

Proces změn

- Místo zahájení změny – management a dále postupuje
 - Komunikace – spolupráce na různých úrovních
 - Kolektivní rozhodování – autoritativní přístup
 - Delegování pravomocí – dle situace, předat nebo odebrat
 - Poradenské organizace – externí poradce
 - Počet hlavních řešených problémů – max. 7
 - Ekonomika – zisk není tak důležitý, ale neprohlubovat krizi
 - Organizace subjektu - zachování
- 

Typy strategií změny

- Osvěta a komunikace – informace a pochopení
- Participace a zapojení – zapojení do přípravy
- Usnadnění a podpora – výcvikové programy
- Vyjednávání a dohoda – požadavek na zdroje
- Manipulace a kooperace – skrytá manipulace (dosazování na významná místa)
- Explicitní a implicitní donucení – nátlak po pohrůžkou (není příliš vhodná)

Proces změny

- Při vážných potížích:
 - Změna personální (závisí na charakteru krize)
 - Změna finanční (zvolit správný postup)



Restrukturalizace

- Pokud dojde na nejhorší
 - Dotýká se:
 - Vlastnických poměrů
 - Získání dodatečných financí
 - Zvýšit úsilí (vymáhání pohledávek a jejich odprodej)
 - Snížení nákladů (provozních, propagačních, distribučních)
 - Bankovní úvěry a splácení úvěrů (jejich změna)
 - Změna produkčního portfolia
 - Redukce produktů (dočasná, úplná)
- 



Děkuji za pozornost

