

Zdroje a využití informací v řízení organizace

AIESEC Zlín

Jitka Koumalová

Bakalářská práce
2005

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

ABSTRAKT

Abstrakt česky

Tato práce je analýzou zdrojů a využití informací v řízení organizaci AIESEC Zlín. Protože se jedná o neziskovou organizaci, v první části obsahuje teoretické poznatky o problematice specifík neziskových organizací.

Teoretická část, vypracovaná na základě dostupné literatury, pokračuje analýzou informací a informačních zdrojů pro řízení.

Druhá část práce je věnována analýze konkrétních zdrojů organizace, možnostech a míře jejich současného využití a zjištění jejich silných a slabých stránek.

Po provedené analýze následují návrhy na zlepšení využívání zdrojů současných a doporučení k využití zdrojů nových.

Abstract in English

This thesis is an analysis of sources and usage of information in managing organization AIESEC Zlín. As a result that this is a non-profit organization, the first part contains theory of specificity of non-profit organizations.

The theoretical part written on the basis of available literature goes on with analysis of information and issues of information for managing the organization.

The second part of this thesis turns to the analysis of particular sources of the organization, to the feasibility and degree of their actual usage and to the establishment of their strengths and weaknesses.

This analysis is followed by suggestions of better usage of present sources and by recommendations of using new sources.

Na tomto místě bych ráda vyjádřila své poděkování vedoucímu bakalářské práce prof. Ing. Jánů Porvazníkovi, CSc. za všechna jeho odborná doporučení. Dále bych ráda poděkovala svému konzultantovi Ing. Patriku Mourovi za cenné rady a metodické připomínky

.

OBSAH

ÚVOD.....	6
I. TEORETICKÁ ČÁST	7
1 PROBLEMATIKA NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ A VÝZNAMU INFORMACÍ V ŘÍZENÍ	8
1.1 CHARAKTERISTIKA NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ.....	8
1.1.1 Vymezení neziskových organizací.....	9
1.1.2 Specifika neziskových organizací	11
1.2 ŘÍZENÍ MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE	12
1.2.1 Řízení neziskových organizací.....	13
1.2.2 Význam informací v neziskových organizacích	16
1.2.3 Struktura informačních toků	16
1.3 POJEM INFORMACE	18
1.3.1 Informační podstata řízení.....	19
1.3.2 Klasifikace informací v řízení	21
1.3.3 Manažerské informační systémy	22
1.3.4 Ochrana informací.....	26
II. PRAKTICKÁ ČÁST.....	27
2 ZDROJE A VYUŽITÍ INFORMACÍ V ŘÍZENÍ ORGANIZACE AIESEC ZLÍN	28
2.1 CHARAKTERISTIKA ORGANIZACE AIESEC.....	28
2.1.1 AIESEC Česká republika.....	29
2.1.2 Hlavní činnosti AIESEC v České republice.....	29
2.1.3 AIESEC Zlín	31
2.2 ANALÝZA ZDROJŮ INFORMACÍ V AIESEC ZLÍN	33
2.2.1 Interní zdroje informací.....	33
2.2.2 Vnější zdroje informací.....	39
2.2.3 SWOT analýza zdrojů	41
2.3 ANALÝZA VYUŽITÍ INFORMACÍ PRO ŘÍZENÍ ORGANIZACE AIESEC ZLÍN	44
2.3.1 Informační toky	44
2.4 SHRNUÍ ANALYTICKÉ ČÁSTI.....	51
3 ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ	53
3.1 VĚTŠÍ VYUŽÍVÁNÍ VNĚJŠÍCH ZDROJŮ	53
3.2 NAVÁZÁNÍ SPOLUPRÁCE S OBCHODNÍ A HOSPODÁŘSKOU KOMOROU VE ZLÍNĚ	53
3.3 VZDĚLÁVÁNÍ ČLENŮ JAK VYUŽÍVAT DOSTUPNÉ ZDROJE.....	54
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	58
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	60
SEZNAM OBRÁZKŮ.....	61
SEZNAM PŘÍLOH.....	62

ÚVOD

Řízení každé organizace je závislé na informacích. V dnešní „informační době“ na správných informacích často závisí fungování a konkurenceschopnost celé organizace.

Klíčovou otázkou práce s informacemi je jejich získávání, tedy využívání zdrojů a také jejich správná interpretace a užití v řešení konkrétního problému. Kdo má kvalitní zdroje informací, získává moc. Toto pravidlo platí stejně pro organizace třetího sektoru fungující na dobrovolné bázi, jako pro ziskově orientované organizace.

„Dosavadní průzkumy stavu, úlohy, informačních zdrojů a celého pojmového aparátu třetího neziskového sektoru ukazují, že v této oblasti existuje dosud celá řada problémů a bílých míst, která zasluhují řešení a vyplnění. Jde zejména o oblast legislativy a informatiky včetně nezbytných statistických údajů.“ [4]

Organizaci AIESEC Zlín jsem si pro svou práci vybrala proto, že jsem již třetím rokem její aktivní členkou. Během této doby jsem měla možnost poznat, jak tato organizace funguje, její specifika, silné i slabé stránky.

Cílem této práce je dospět na základě analýzy zdrojů a využití informací v řízení organizace AIESEC Zlín k závěrečným doporučením, které by měli v dalších letech vést ke zlepšení využití dostupných informací a zvýšení úrovně řízení AIESEC Zlín.

Zdroje a využití informací považuji za velmi důležitou oblast fungování této organizace. Sama jsem měla příležitost poznat, jak obtížná je práce s nedostatkem nebo neúplnými informacemi, stejně jako jejich získávání a objevování nových zdrojů.

Členové organizace ví, že informace jsou důležité pro její řízení. Dosud se však nikdo nezabýval analýzou jejich zdrojů a využívání. Často také dochází ke ztrátě informací a to způsobuje kontinuitu fungování organizace. Tato analýza má sloužit k odhalení důvodu těchto ztrát a doporučit, jak jim předcházet.

Práce je strukturována do tří částí. První se bude zabývat problematikou neziskových organizací, jejich specifiky a řízení, následně definování informací a jejich klasifikací a využití v řízení. V druhé části budu aplikovat všeobecnou teorii získávání a využívání informací na organizaci AIESEC Zlín. Třetí částí budou závěrečná doporučení autora, která vyplynou z teoretické a analytické části.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PROBLEMATIKA NEZISKOVÝCH ORGANIZACÍ A VÝZNAMU INFORMACÍ V ŘÍZENÍ

1.1 Charakteristika neziskových organizací

Sektor neziskových, veřejně prospěšných organizací (třetí sektor národního hospodářství), představuje významnou součást ekonomiky rozvinutých zemí, který formou produktivních činností, zejména produkcí služeb pro speciální skupiny obyvatelstva, realizuje naplňování úkolů spojených zejména s řešením různých projevů tržního selhání. Hlavním úkolem a cílem organizací působících v tomto sektoru není vytváření zisku, ale zabezpečování služeb pro obyvatelstvo. [4]

Nezisková organizace nedodává ani výrobky, ani služby a ani neřídí. Jejím produktem je změněná lidská bytost. Neziskové instituce jsou nástrojem změny v životě člověka. Jejich produktem je vyléčený pacient, dítě, které se něco naučí, mladá žena nebo muž, z nichž vyrostou řádní dospělí lidé, zkrátka změněný lidský život. [2]

Do skupiny veřejně prospěšných organizací (někdy je používán termín „neziskové organizace“, který je také běžný) jsou začleněny různé rozpočtové a příspěvkové organizace (školy, zdravotnická zařízení a další zařízení sociálních služeb apod.), organizace typu občanských sdružení (různé zájmové spolky a sdružení), soukromé instituce bez ziskové orientace (např. soukromé školy nebo nemocnice apod.), organizace a instituce státní správy a samosprávy provozující veřejně prospěšnou činnost (některé státní a místní podniky) a další instituce typu nadací, asociací atd. [4]

Bohatost a poslání cílů neziskových organizací a prorůstání jejich činností napříč celou společností vyvolává potřebu jejich systematizace podle následujících třídících znaků:

- podle kritéria zakladatele,
- podle kritéria globálního charakteru poslání,
- podle kritéria právně organizační normy,
- podle kritéria způsobu financování,
- podle kritéria charakteristiky realizovaných činností [7]

Je-li organizace založena veřejnou správou, jedná se o veřejnoprávní organizace. V případě založení soukromou fyzickou nebo právnickou osobou mluvíme o

soukromoprávní organizaci a pokud organizace vznikla za účelem plnění veřejné služby, je tato organizace označována jako veřejnoprávní instituce.

Podle charakteru globálního poslání se organizace dělí na veřejně prospěšné a vzájemně prospěšné. První produkují veřejné a smíšené statky pro uspokojení veřejnosti, druhé podporují skupiny občanů (i právnické osoby), spjaté společným zájmem.

Podle kritéria právně organizační normy jde o organizace založené podle zákonů o rozpočtových pravidlech, organizace založené podle ostatních zákonů platných pro neziskové organizace nebo organizace založené podle zákona obchodní zákoník a organizace s obdobným charakterem.

Financovány mohou být organizace z zcela nebo zčásti z veřejných rozpočtů, z různých zdrojů (dary, sbírky, sponzoring, granty, vlastní činnost) nebo z výsledků realizace svého poslání.

Charakteristika realizovaných činností je závislá na tom, zda se jedná o soukromé neziskové organizace. Ty mají navíc ze zákona povolenu svoji autonomii ve vztahu k vnějšímu okolí, členství v nich je výhradně dobrovolné a většinou vytváří neformální struktury sympatizantů. [7]

1.1.1 Vymezení neziskových organizací

Hlavní charakteristikou neziskových organizací je, jak už vyplývá z jejich pojmenování, že smyslem jejich existence není vytváření zisku. Mohou sice vytvářet určitý zisk, ale jeho použití musí být realizováno v souladu se základním posláním těchto organizací.

Nezisková organizace není akciovou ani jinou podobnou organizací a její vlastníci nedostávají ani dividendy ani jiné podíly z vytvořeného zisku.

Základním cílem neziskových organizací je realizace zboží a služeb nebo realizace transferu.

Jde o organizace, tzn. skupiny, které jsou do určité míry institucionalizovány. Ve většině zemí je to dáno jejich formálním statutem. V zemích, kde právní ustanovení neexistují, může být institucionální podoba vyjádřena i jiným způsobem, např. formou pravidelných schůzí nebo jednacích pravidel. [5]

Mají soukromou povahu, tj. jsou institucionálně oddělené od státní správy. Neziskové organizace nejsou součástí státní správy, přesto mohou mít významnou státní podporu. [5]

Nerozdělují zisk. Neziskové organizace mohou v určitém období dosáhnout zisku, ale ten musí být opětovně použit na cíle dané posláním organizace, nikoli převeden na „vlastníky“ organizace nebo její řídicí orgán. Právě fakt, že primárním cílem těchto organizací není dosahování zisku vyčleňuje neziskové organizace ze souboru soukromého sektoru. [5]

Jsou samosprávné, autonomní, tj. schopné řídit svou vlastní činnost. Mají svá vlastní interní pravidla řízení a nejsou ovládány zvenčí. [5]

Jsou dobrovolné. Zahrnují významný prvek dobrovolné činnosti, ať již formou účasti na konkrétních aktivitách nebo ve vedení organizace. [5]

Při definování charakteru veřejně prospěšných organizací je možno vycházet i z výčtu jejich základních specifických vlastností. Podle tohoto přístupu je také možné charakterizovat veřejně prospěšné organizace jako organizace, které:

- mají dominantní věcně orientovaný cíl, to znamená, že se zaměřují na upokojujování specifických potřeb specifických skupin obyvatelstva,
- mají většinou specifickou organizační strukturu a rozmanitou formu,
- fungují ve specifických tržních podmínkách,
- jejich hlavním posláním je veřejně prospěšná činnost,
- specifické potřeby uspokojují většinou pružněji a efektivněji než podnikatelský a státní sektor,
- jejich činnost souvisí přímo nebo nepřímo s rozvojem demokratických prvků a zásad ve společnosti,
- vytvářejí nejen ekonomické hodnoty, ale přispívají i k rozvoji osobnosti člověka tím, že jej činí vzdělanějším, zdravějším, kulturnějším a lépe vychovaným, což mu umožňuje lépe a spokojeněji žít,
- používají vytvořený zisk k rozvíjení veřejně prospěšné činnosti,
- kromě profesionálních pracovníků využívají ve značné míře i práce dobrovolníků,
- vyznačují se specifickými metodami při získávání potřebných finančních zdrojů,
- ve většině zemí jsou různým způsobem daňově zvýhodňovány. [4]

1.1.2 Specifika neziskových organizací

K lepšímu pochopení zvláštního postavení, zaměření činnosti a motivace veřejně prospěšných organizací je účelné vytipovat hlavní odlišnosti mezi veřejně prospěšnými organizacemi a komerčními, podnikatelskými organizacemi podle některých základních charakteristických znaků:

- hlavní cíl. Hlavním cílem veřejně prospěšné organizace je poskytování specifických služeb a rozvíjet veřejně prospěšnou činnost;
- možnost regulace činnosti. Přímoou regulaci zabezpečují vlastníci (členové organizace). U komerční organizace je tato regulace činnosti zajišťována především tržním mechanismem;
- charakter spotřebitele. U veřejně prospěšné organizace jde o spotřebitele-člena, popř. o vnějšího spotřebitele na základě tržní poptávky;
- způsob financování. Veřejně prospěšné organizace využívají různých forem k získávání finančních prostředků (členské poplatky, ceny, dotace, dary apod.);
- charakter pracovní síly. Ve veřejně prospěšných organizacích pracují jak odborní profesionální pracovníci za úplatu, tak i dobrovolní pracovníci bez nároku na finanční odměnu.;
- charakter řízení. Management veřejně prospěšných organizací se vyznačuje poněkud vyššími demokratickými zásadami a principy, schází mu dostatečné informace, není motivován ziskem, ale kvalitou poskytovaných služeb a ostatních činností. [4]

Přes výše jmenované odlišnosti neziskových organizací od komerčních existují i některé společné rysy, jako je produkční nebo sociální systém. Oba typy organizací využívají většinou omezené zdroje výrobních faktorů. V řízení lidských zdrojů se uplatňuje motivace pro spolupráci v pracovních kolektivech, k rozvoji pracovních schopností a k dynamickým řídicím procesům.

Významnou oblastí ekonomické teorie veřejně prospěšných organizací je charakter efektů jejich činnosti a s tím související hodnocení úspěšnosti jejich fungování a existence. Vzhledem k tomu, že organizace tohoto typu poskytují převážně služby nemateriálního charakteru a nezaměřují se na tvorbu zisku, působí to nemalé potíže a problémy při

hodnocení celkových efektů jejich činnosti. Při tomto hodnocení nelze vystačit s hodnotovými ukazateli, ale je nezbytné volit daleko komplexnější přístupy. [4]

Nezbytnost komplexního hodnocení činnosti veřejně prospěšných organizací se promítá do celé škály ukazatelů, které je třeba sledovat a využívat jako hodnotící kritéria a nástroje při rozboru činnosti veřejně prospěšných organizací. Za základní hodnotící ukazatele je možné považovat např. tyto: efektivnost, účelnost, hospodárnost, rozsah a kvalitu přínosu organizace, rovnost a spravedlnost, ekonomická racionálnost a politická racionálnost. [4]

Nezvratným faktem je, že řada organizací třetího sektoru vznikajících u nás využívá podpory (ať již přímé nebo nepřímé) zahraničních subjektů. To s sebou přináší i přísun zahraniční terminologie, která není vždy chápána a vnímána v takových souvislostech a v kontextu takového prostředí, kde vlastně vznikla. Některé převzaté termíny z angličtiny nelze v češtině nahradit výrazem, který by plně, výstižně vyjádřil obsah příslušného anglického výrazu a tak je raději používán v originále (např. „fundraising“ nebo „facilitator“), a to i tehdy, kdy čeština má zcela adekvátní a plně vystihující výraz (např. „management“, „charity“, „grant“ apod.). [4]

1.2 Řízení mezinárodní organizace

Řízení je proces postupného uplatňování řídicích funkcí. Vymežíme-li libovolné množství jakýchkoliv řídicích funkcí v základní či rozvinuté podobě, uplatňování každé z nich je informačním procesem. Co to znamená? Prostě skutečnost, že stanovení cíle (plánování), implementace cíle na konkrétní produkty (organizování) a hodnocení kvality a efektivnosti stanovení a implementace cíle (kontrolování) se vždy opírá o využívání informace. Řízení má tedy informační podstatu. [6]

Řízení mezinárodní organizace se uskutečňuje na několika úrovních. Určení poslání organizace, tvorba strategie, stejně jako obecně platná pravidla, standardy fungování organizace (kultura organizace, její komunikace s okolím) je věcí mezinárodní centrály.

Mezinárodní centrála udržuje pravidelný kontakt s národními centrály. Komunikuje inovace v jednotlivých oblastech a kontroluje jejich činnost. Pravidla národních centrál musí být v souladu s mezinárodními pravidly, která jsou upravena na podmínky dané země.

Základními jednotkami jsou pobočky v rámci státu, popř. regionu. Jejich vedení se zodpovídá národní centrále.

Mezinárodní organizace se vyznačují silnou firemní kulturou, která je stejná (nebo s drobnými odlišnostmi) ve všech státech i pobočkách. K posílení této kultury, implementaci strategií a řízení lidských zdrojů (motivaci) jsou pravidelně organizovány konference na všech úrovních.

1.2.1 Řízení neziskových organizací

Před čtyřiceti léty bylo slovo „řízení“ pro neziskové organizace nepřijatelné. Ztotožňovalo to jejich činnost s podnikáním, což tyto organizace rozhodně odmítaly. Většina z nich zastávala názor, že jestli něco nepotřebují, pak je to rozhodně řízení. Vždyť cílem jejich úsilí není vytvářet zisk. [2]

V současnosti jsou neziskové informace řízeny na podobných principech jako organizace komerčního sektoru.

Neziskové instituce samy vědí, že potřebují řízení právě proto, že neusilují o tradiční finanční zisk. Uvědomují si, že se musí učit jak využívat řízení ve svůj prospěch, aniž by se staly jeho obětí. Je jim jasné, že potřebují řízení, aby se mohly soustředit na své poslání. Řízení vsutku prodělává v neziskových organizacích – jak velkých , tak malých – skutečnou renesanci. [2]

Strategické řízení

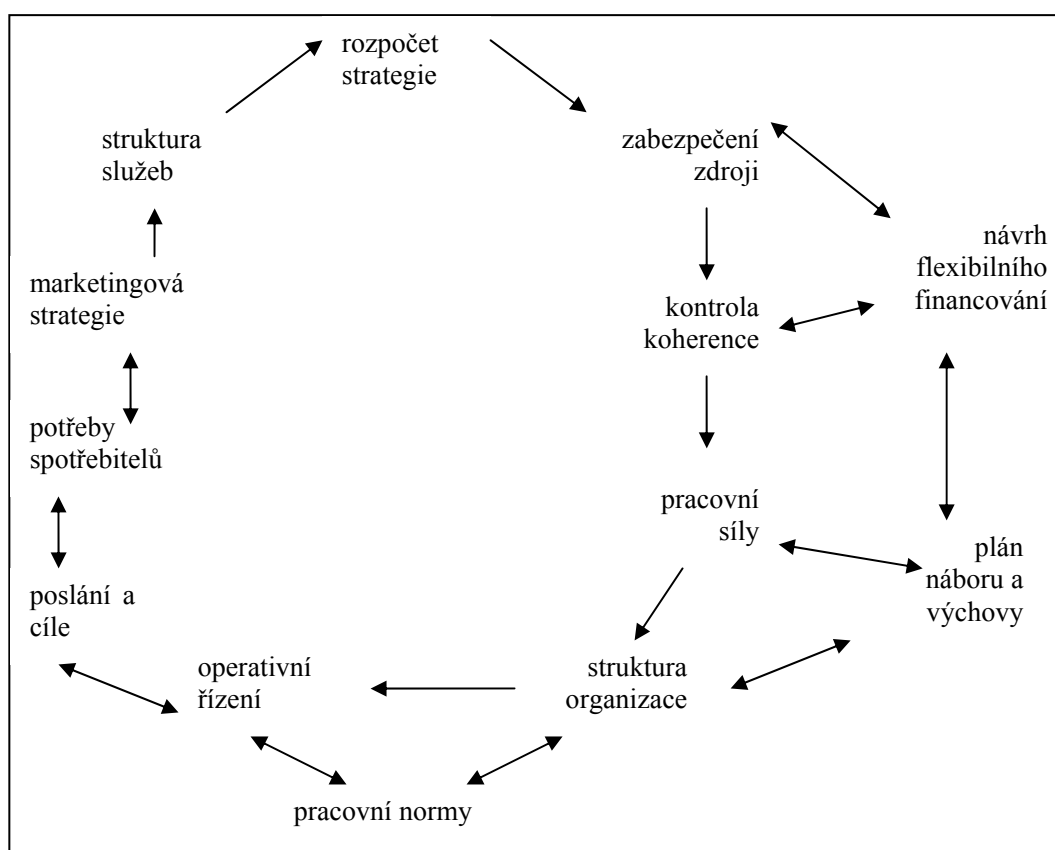
Strategie podniku a organizace přispívá významnou měrou k vytváření konsensu v rámci instituce a vytváří základní předpoklad pro aktivní spoluúčast všech pracovníků na realizaci základních (strategických) cílů organizace, podněcuje jejich zájem o celkovou prosperitu a rozvoj organizace. Z toho to důvodu je nezbytné, aby si základní principy strategického myšlení osvojili, ale i zvládli, nejen vedoucí pracovníci nebo odborníci, ale všichni pracovníci daného podniku nebo organizace. [4]

Vypracovaná strategie organizace má dát všem pracovníkům, pocit určité jistoty v tom smyslu, že vedení organizace myslí na její budoucnost, ví, čeho chce dosáhnout a zná způsoby a cesty, jak toho dosáhnout. Pracovníci organizace vidí v dobré strategii organizace jistotu, že i vedení bude i ve složitých podmínkách usilovat o to, aby jim zabezpečilo slušnou životní úroveň a celkové životní podmínky. Proto je nezbytné, aby

návrh strategie organizace byl předložen k diskusi celému pracovnímu kolektivu s tím, že každý člen tohoto kolektivu má možnost se s návrhem seznámit a vyjádřit k němu svoje připomínky. [4]

Pro strategické řízení v neziskových organizacích platí prakticky všechny všeobecné principy a metody, které se realizují v komerčních podnikatelských organizacích, a to v závislosti na typu a hospodaření neziskových organizací. [4]

Proces zpracovávání strategie ve veřejně prospěšných organizacích se realizuje většinou ve specifických podmínkách fungování těchto organizací a konkurenčního okolí. Zvláštnosti tvorby strategie ve veřejně prospěšných organizacích vyplývají např. z problematiky formulace cílů organizace a jejich kvantifikace, z charakteru jejich produktu (např. veřejných služeb apod.), velikosti organizace, počtu pracovníků a podílu dobrovolných spolupracovníků, charakteru a zvláštností jednotlivých trhů, ve kterém organizace působí atd. [4]



Obr. 1 Tvorba strategie [4, s. 187]

Řízení lidských zdrojů

Rozhodujícím kapitálem každé organizace je lidský kapitál, jsou lidé, kteří jsou schopni a ochotni plnit poslání a úkoly každé organizace. Proto veškeré činnosti související s výběrem vedoucích i podřízených pracovníků jsou podstatnou náplní a složkou celkového řízení organizace. Tuto součást řízení nazýváme řízením lidských zdrojů nebo také personálním managementem. Jde vlastně o filozofii, politiku, postupy a praktiky vztahující se na řízení lidí v organizaci. [4]

Specifickou složkou lidských zdrojů ve veřejně prospěšných organizacích jsou pracovníci vykonávající řídicí činnost (vrcholoví manažeři, manažeři vedoucí jednotlivá oddělení organizace apod.) [4]

Zvláštní skupinou lidských zdrojů ve veřejně prospěšných organizacích jsou dobrovolní pracovníci, kteří vykonávají svou činnost bezúplatně a jejich „odměnou“ je vlastně vědomí, že vykonávají obecně velmi prospěšnou činnost a že slouží dobré věci. [4]

Je třeba si uvědomit, že většina profesionálních pracovníků neziskových organizací jsou vlastně „frontoví bojovníci“, kteří rozhodují o image i výsledcích činnosti celé organizace, nikdo je v podstatě neřídí a jsou vystaveni mimořádné pozornosti i tlakům veřejnosti. Jejich práce je mimořádně náročná a vyžaduje nejen vysokou odbornost, umění jednat s lidmi, ale jejich činnost je do značné míry spojena s posláním. [4]

Personální útvar veřejně prospěšné organizace musí plnit i funkci určitého informačního centra pro všechny pracovníky organizace na úseku personalistiky. Jde o informace týkající se vývoje personální struktury, služeb využitelných v samotném personálním útvaru a zároveň i o zprostředkování potřebných informací, ať již získaných ve vlastní organizaci nebo o informace přicházející z vnějšku, přičemž je nezbytné tyto informace patřičným způsobem roztřídit (informace pro vedení a pro ostatní pracovníky organizace). [4]

Kromě velkých neziskových organizací je třetí sektor tvořen převážně menšími specifickými organizacemi, které nemají personální útvar a mnohdy ani vlastní specialisty na personální management. V těchto organizacích pak funkci personálních manažerů přebírá většinou vrcholové vedení organizace nebo ostatní útvary organizace, případně je personálními záležitostmi pověřován profesionální funkční pracovník. [4]

Obsahem základních personálních činností by mělo být zejména: Definování práce a odpovídajícího pracovního místa, klasifikace každé pracovní činnosti vykonávané v dané organizace, plánování potřeby pracovních sil a jejich struktury, nábor a konkrétní výběr pracovníků, hodnocení jednotlivých pracovníků, plánování a realizace dalšího osobního rozvoje pracovníků a zpracování kritérií pro motivaci a stimulaci všech pracovníků organizace. [4]

1.2.2 Význam informací v neziskových organizacích

„Organizace založené na znalostech získávají nejen pro svoji přítomnost, ale i budoucnost velkou konkurenční výhodu. Není sporu o tom, že klíčovou úlohu přitom má informační management.“ [7, s. 117]

Ve školství i ve zdravotnictví se tudíž stejně jako v podnikové sféře bude v „informačních technologiích“ důraz přesouvat směrem od „technologií“ k „informacím“. [3]

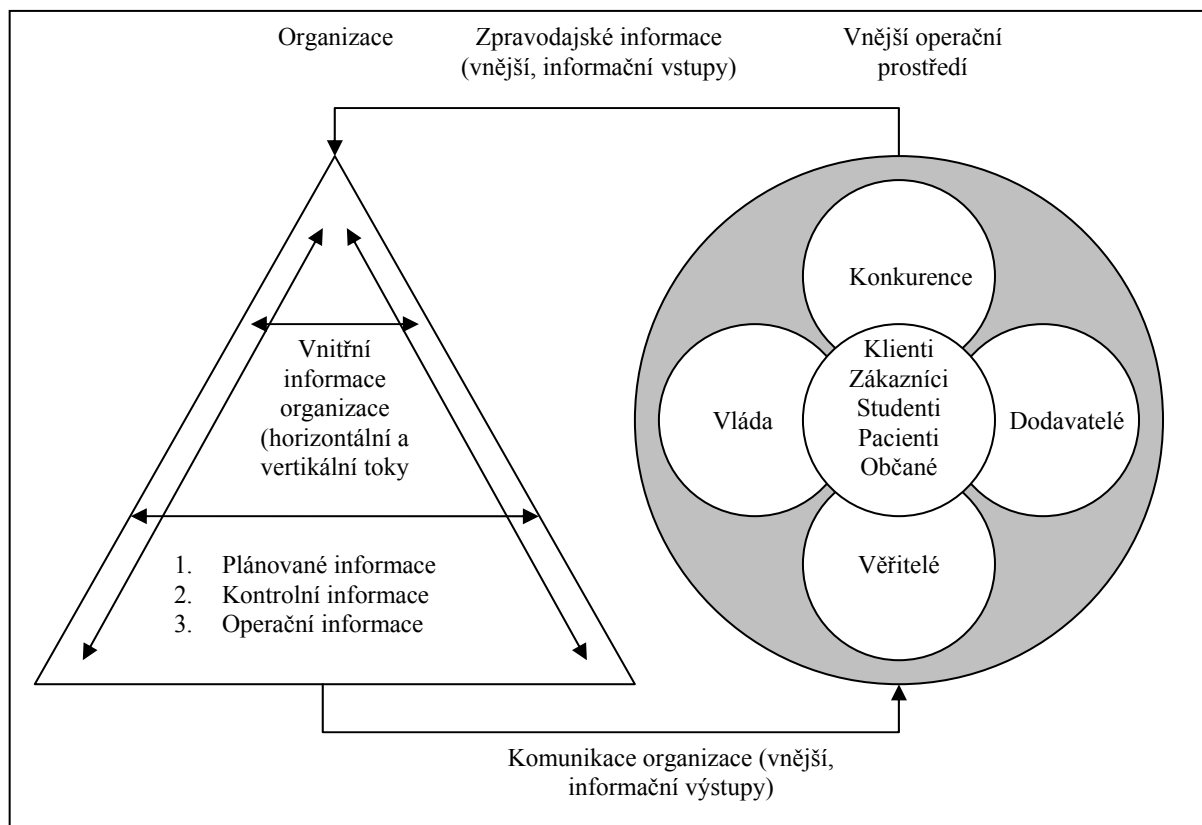
Čím více kvalitních informací má manažer k dispozici, tím lepší bývá jeho rozhodování, protože se snižuje míra rizika a neurčitosti. Organizace však musí plánovat, jakým způsobem využívat moderní informační technologie na podporu rozhodování. Potřeba komplexních systémů na podporu rozhodování má tři důvody: důležitost informací pro rozhodování, nepřeborné množství aktuálních informací a rostoucí vybavenost manažerů personálními počítači. [1]

Využívání informací

Využívání informací závisí především na jejich kvalitě (spolehlivosti), formě prezentace a včasnosti. Důležité je, aby správné informace byly k dispozici správným rozhodovatelům ve správný čas. Včasnost a spolehlivost informací bývá v mnoha případech rozhodující. [1]

1.2.3 Struktura informačních toků

Prvním krokem budování systémů na podporu rozhodování je identifikování různých informačních toků, které musejí manažeři řídit. Obecně rozlišujeme vnější a vnitřní zdroje informačních toků.



Obr. 2 Informační toky a typy informací [1, s. 725]

Vnější informační toky

Vnější informační toky proudí z organizace do jejího vnějšího prostředí a z vnějšího prostředí do organizace. Informace proudící do organizace bývají označovány jako informace zpravodajské a informace proudící z organizace jako komunikace organizace.[1]

Zpravodajské informace jsou využívány k analýzám konkurenčního postavení a určování krátkodobých a dlouhodobých tržních, ekonomických a sociálních trendů. Jsou důležité zejména pro podporu dlouhodobého strategického plánování. [1]

Komunikace organizace. Jedná se o informační toky, které proudí z organizace k různým prvkům v jejím vnějším operačním prostředí. Mezi prvky komunikace organizace patří její reklamní a propagační aktivity. Bez ohledu na typ organizace se obsah toho to informačního toku plně ovládán, tj. řízen organizací. V zásadě jde o výstupní informace z organizace. [1]

Vnitřní informace organizace.

Pojem vnitřní informace sám o sobě vystihuje velmi dobře, že se jedná o informace, které proudí uvnitř organizace. Užitečnost zpravodajských informací spolu s informacemi vytvářenými v rámci organizace závisí na tom, zda je obdrží „správný manažer ve správný čas“. V každé organizace proudí tyto informace vertikálně (v obou směrech – nahoru i dolů) a horizontálně. Tyto informace je třeba systematicky usměrňovat, aby přicházely včas na místo svého určení [1]

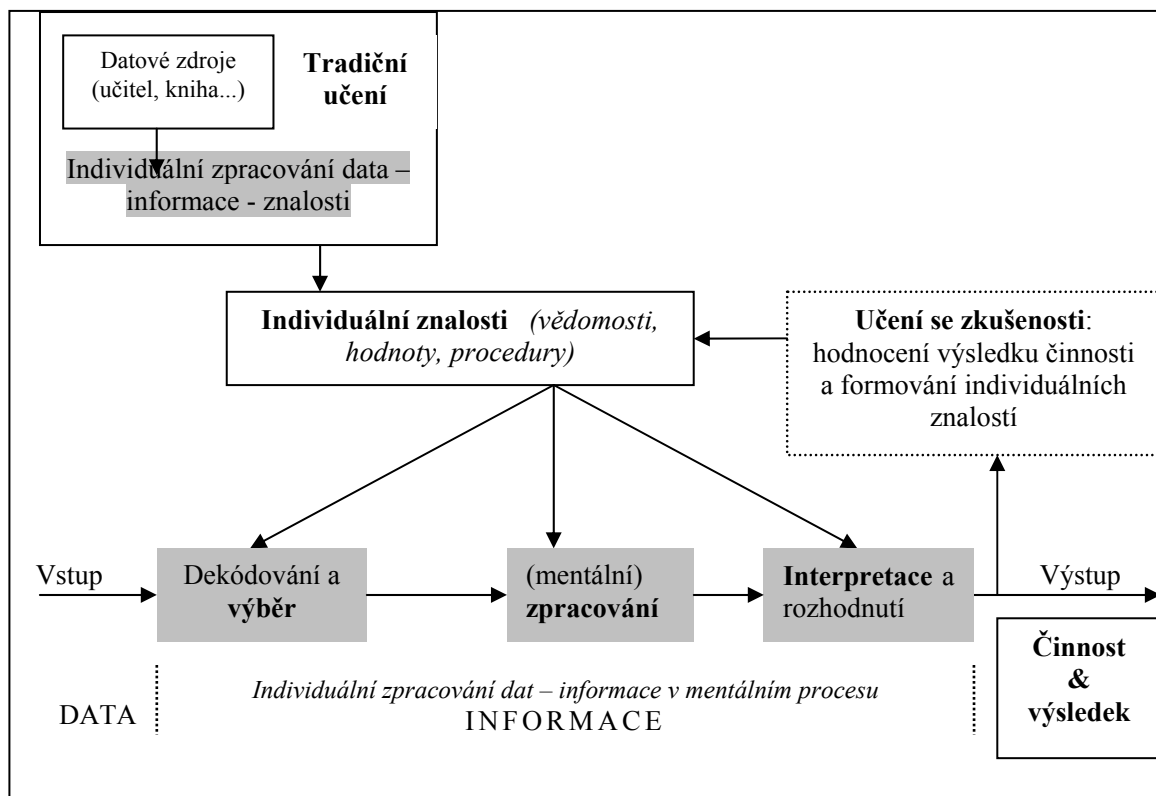
1.3 Pojem informace

„Pojmem informace budeme rozumět poznatky, které uspokojují konkrétní subjektivní informační potřebu svého příjemce. Nositelem informace mohou být číselná data, text, zvuk, obraz, popř. další smyslové vjemy. Obvykle se však profesionálně zkráceně hovoří jen o „datech“ jako nositelích informace. Pak lze informace chápat jako data, kterým jejich příjemce přisuzuje význam na základě znalostí, kterými disponuje.“ [7, s.12]

V informační společnosti jsou informace často i zdrojem „mocenským“, neboť kdo má potřebné podnikatelské informace v předstihu před ostatními, může tím získat i výraznou konkurenční výhodu. Kdo včas vlastní potřebné informační zdroje, ten si tím často zároveň vytváří výhodu přístupu k informacím dalším.

Nicméně je nutné zdůraznit, že nestačí vlastnit (učinit dostupnými) informační zdroje, ale toto vlastnictví musí být podpořeno schopnostmi a dovednostmi data (obsažená v těchto zdrojích) interpretovat na informace. [7]

Informace je výsledkem interpretace dat na základě individuálních schopností, hodnot a znalostí. Přitom znalosti jsou výsledkem aktivního učení se („learning“). K pochopení informačních procesů je porozumění pojmu „znalosti“ („knowledge“) nezbytným předpokladem.



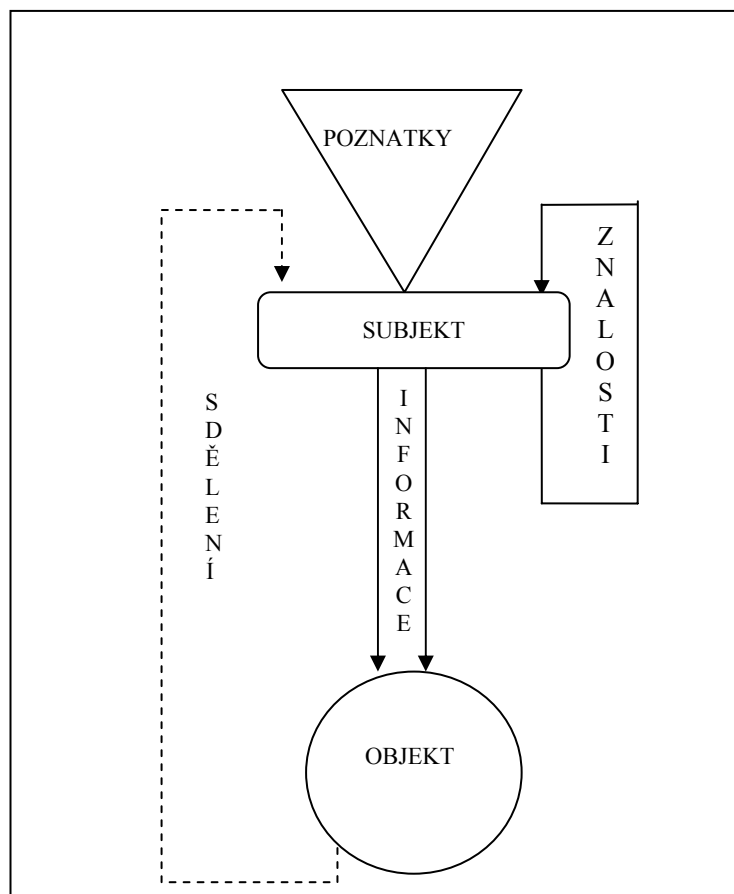
Obr. 3 Vztah mezi znalostmi a informacemi: Odvozování znalostí z informací v procesu lidského učení [7, s. 67]

1.3.1 Informační podstata řízení

Informace jsou palivem, které pohání organizace. Úkolem manažerů je transformovat informace pomocí rozhodování do užitečných činností. Z toho je patrné, že manažeři a organizace fungují společně jako informační-rozhodovací systém. [1]

„Informační působení, a tedy i samotná informace je chápána jako určitá samostatná podstata (entita), schopná spolu s hmotou a energií existovat při působení na řízené objekty. Známa je tato interpretace: hmotu představuje masa, energie představuje pohyb masy a informace představuje uspořádanost (resp. neuspořádanost) pohybu masy.“ [6, s. 224]

„Informační působení, tj. signální působení s informačním obsahem, je takové působení, které se v řízeném objektu (u příjemce) zesiluje, stupňuje. Zesílení charakteru signálu je možno proto, že je působením na řízený objekt (nebo na příjemce), který je schopen přeměny (přetváření) a disponuje volnou energií.“ [6, s. 224]



Obr. 4 Znáznornění využití poznatků a znalostí subjektu prostřednictvím informací k řízení objektu [6, s. 227]

Každé působení jednoho objektu na druhý, anebo vzájemné působení mezi nimi, je vždy výměnou hmoty, energie a informace. Informace jako samostatná podstata schopná spolu s hmotou a energií působit při interakci objektů existuje jako specifická entita. Atribut „informačního působení“ nabývá při určitých vztazích energie působení k energii odrazu. [6]

Při pokusu o stručné shrnutí je možno za informační vztah (vazbu) pokládat interakční působení objektů a subjektů, při kterém energie přijímaného signálu je menší než efekt změn v řízeném objektu. Způsobuje to skutečnost, že objekt disponuje „volnou energií“, kterou byl schopný naakumulovat, a proto poslední přijaté „kvantum signálu“ způsobuje výslednou reakci s větší energetickou hodnotou. Tyto okamžiky jsou výsledkem působení řízeného signálu s informačním obsahem. [6]

V pojmu informace (signálu s informačním obsahem) odhalila kybernetika podstatu procesu řízení. Ta spočívá v neporovnatelném účinku signálu proti jeho vlastní energii. K

samotnému řízení je zapotřebí vždy menšího množství energie než je to, které je v objektu řízeno. [6]

Informační role manažera spočívají v jeho účasti při tvorbě, sběru, přenosu, třídění a filtraci údajů, tj. v informačních procesech. Zahrnují dílčí role

- monitorujícího příjemce informací („monitor“),
- šířitele informací („disseminator“)
- mluvčího organizace („spokeperson“). [8]

Informační společnosti se obvykle rozumí „společnost, kde kvalita života i perspektiva sociálních změn a ekonomického rozvoje v rostoucí míře závisí na informacích a jejich využití. V takové společnosti životní úroveň, typické způsoby práce i oddychu, systém výchovy a tržní podmínky jsou výrazně ovlivněny pokrokem v oblasti využívání informací a znalostí. [8]

1.3.2 Klasifikace informací v řízení

„Adekvátní informační systém musí obsahovat informace, které vedoucí pracovníky donutí, aby zapochybovali. Musí je vést k tomu, aby si položili správné otázky, nejen je krmit informacemi, které očekávají. To především předpokládá, že manažeři vědí, jaké informace potřebují. Dále to vyžaduje, aby si tyto informace opatřovali pravidelně. Konečně je pak třeba, aby tyto informace systematicky integrovali do svého rozhodování.“ [3, s. 117]

Manažeři, kteří si tyto otázky (*Co chci já? Co komu dlužím? Kdo jsou ti ostatní?*) položí, brzy zjistí, že jen malou část informací, jež potřebují, jim poskytuje informační systém jejich vlastního podniku. Určitá část přichází z účtárny, i když v mnoha případech je účetní data třeba přehodnotit, přeformulovat a přeskupit, aby vyhovovala jejich potřebám. Jak už však bylo řečeno, velká spousta informací, které manažeři potřebují pro vlastní práci, bude přicházet z vnějšího prostředí; tyto informace bude třeba organizovat zcela samostatně a odděleně od interního informačního systému. [3]

Informace pro manažerské rozhodování mohou pocházet z externích i interních zdrojů.

Cílené usměrňování, respektive řízení informací, umožňující manažerům přístup k potřebným informacím pro rozhodování, není nikterak novou záležitostí. Tuto snahu můžeme sledovat již mnoho let v souvislosti s rozvojem a využíváním účetních systémů.

Navíc vedle účetních informačních systémů má řada organizací již mnoho let k dispozici různé marketingově orientované informační systémy, poskytující informace o zákaznících o pohybu skladových zásob a prodeji zboží. Obecně můžeme tyto různé typy informací a informačních zdrojů označit pojmem manažerské informační systémy. Poslední dobou se však vytváří nové pojetí manažerských informačních systémů: systémy na podporu rozhodování. [1]

Typy potřebných informací je možné klasifikovat podle typů prováděných rozhodnutí:

- plánovacích
- kontrolních
- operačních

Je třeba, aby systémy na podporu rozhodování vytvářely takové typy informací, které odpovídají specifickým typům rozhodnutí. Plánovací, kontrolní a operační rozhodnutí vyžadují plánovací, kontrolní a operační informace. [1]

Plánovací rozhodnutí zahrnují formulování cílů organizace, velikost zdrojů potřebných pro dosažení těchto cílů a stanovení strategií určujících postup a způsob jejich využívání. Mnoho plánovacích informací je získáváno z vnějších zdrojů a týká se stavu ekonomiky, disponibility zdrojů a politické situace. Plánování a jeho kvalita rozhodujícím způsobem ovlivňuje efektivitu fungování všech organizací. [1]

Kontrolní rozhodnutí slouží k ověření, zda organizace směřuje k vytyčeným cílům. Kontrolní informace se získávají především z vnitřních informačních zdrojů a týkají se řady důležitých oblastí, například rozpočtů a výkonnosti. Kontrolní rozhodnutí bývají programovaná i neprogramovaná v závislosti na charakteru rozhodovacího problému. [1]

Operační rozhodnutí se týkají každodenních činností organizace a využívání disponibilních zdrojů. Operační informace se získávají z rutinních procesů a informačních zdrojů, jako je například finanční účetnictví, systém řízení zásob a rozvrhování výroby. Tyto informace pocházejí z vnitřního prostředí organizace a poskytují je různá oddělení. [1]

1.3.3 Manažerské informační systémy

Většina organizací produkuje velké množství informací. Existuje však příliš mnoho špatných informací. Navíc jsou informace v organizaci rozptýleny a ty podstatné bývají

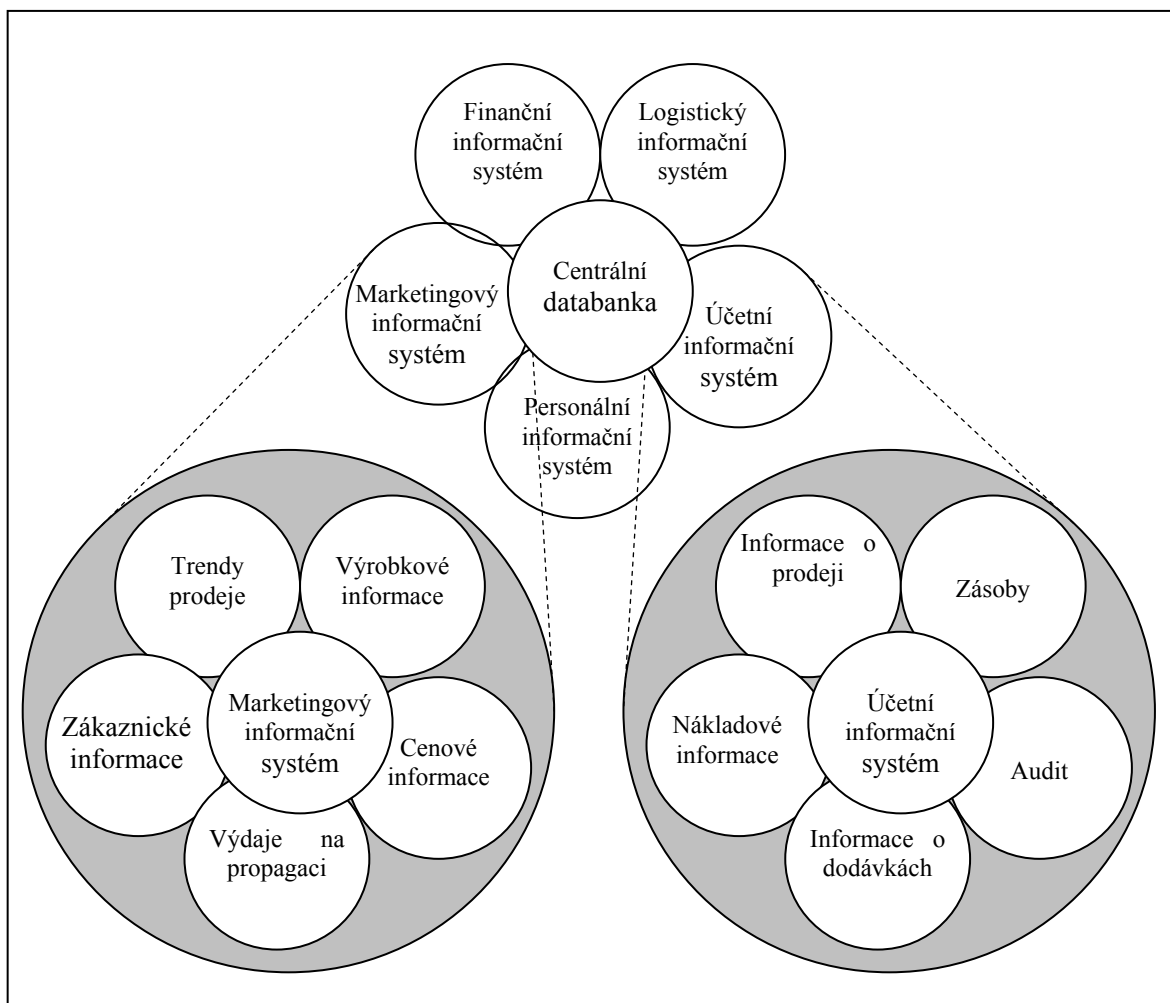
dokonce často utajovány. Životně důležité informace přicházejí někdy příliš pozdě. To jsou jen některé z příčin, proč neustále roste význam manažerských informačních systémů.

Manažerské informační systémy (MIS) jsou informační systémy (IS), které prolínají celou organizací jako sociálním systémem. Neřeší však všechny její problémové úkoly a mají tedy jen dílčí poslání v jejím řízení. Takové pojetí MIS je dnes ve světě naprosto běžné. [8]

„Většina organizací má několik nezávislých informačních systémů pro různé funkce organizace. Vedle účetních informačních systémů využívají linioví manažeři a různí analytici specifické manažerské informační systémy, „ušité na míru“ pro jejich specifické potřeby. Manažerské informační systémy mají bezpochyby značný význam pro efektivní fungování funkcionálních oddělení.“ [1, s. 736] Systémový přístup umožní manažerům získat i potřebné informace z jiné funkcionální oblasti. Pro jeho fungování je třeba vybudovat databanku a informační středisko, vyžaduje chápání informací jako významného zdroje efektivního fungování organizace.

Centrální databanka

Centrální databanka představuje jádro systému na podporu rozhodování. Umožňuje všem rozhodovatelům využívat informace z libovolné oblasti organizace. Centralizování informací znamená, že jsou společně uchovávána účetní, marketingová i výrobní data, která jsou přístupná všem uživatelům. [1]



Obr. 5 Centrální databanka [1, s. 736]

Informační středisko

Protože uživatelé a dodavatelé informací jsou rozptýleni po celé organizaci, je třeba vybudovat specifickou organizační jednotku, která bude zabezpečovat operace centrální databanky. Mezi nejslabší stránky většiny organizací v tomto směru patří absence ústřední jednotky – nazývané obvykle informačním střediskem – které shromažďuje a zpracovává informace. [1]

Počítačové informační systémy

Pojmem počítačově orientovaný IS se rozumí „manažerský informační systém (Management Information System – MIS) jako formální, na počítačích založený IS, určený k výběru a integraci dat z různých zdrojů za účelem včasného poskytování informací potřebných pro manažerské rozhodování.“ [8]

V podnikové praxi jde ve většině případů o IS organizace vytvářené s ohledem na určité funkční oblasti organizace. [8]

Klasické manažerské informační systémy (MIS) v užším a původním pojetí. Jsou obvykle založeny na rozsáhlé a vhodně organizované databázi, která soustřeďuje data popisující základní objekty a procesy uvnitř organizace. MIS pak zajišťují včasné dodávání dat pro řešení rutinních problémů organizace. [8]

MIS zprostředkovává různé sumární analýzy, možnost odhalování skrytých souvislostí, sledování trendů v různých oblastech z různých úhlů pohledu, možnost vytvářet vlastní dotazy a sledovat další potřebné údaje a vazby mezi nimi. Uvedené záležitosti pak zobrazí v přehledné tabulkové, a zejména grafické podobě.

Zkušenosti s budováním a provozováním MIS systémů jednoznačně prokázaly, že optimální postup spočívá ve vytvoření kvalitního zdroje údajů, nejlépe v podobě tzv. primární databáze. Jedná se, stejně jako v případě provozních IS, o databázové struktury. Jejich struktura a obsah je však optimalizována pro účely právě MIS nástrojů. Zdrojem pro naplnění jsou samozřejmě databázové struktury provozních IS. [8]

Z hlediska funkčnosti by žádné z alternativních řešení nemělo postrádat dnes už základní funkce, jako je zobrazování různé úrovně podrobnosti, využívání předem připravených výstupů, možnost jejich modifikace, vytváření vlastních sestav a pohledů pro účely modelování vybraných situací a podobně. [8]

Další samozřejmostí je přístup k vybraným údajům z prostředí internetu či intranetu.

Významnou záležitostí se dále stávají např. nástroje pro poskytování okamžitého upozornění na překročení stanovených ukazatelů ve formě zpráv na mobilní telefon, pager či fax (alerty).

Otevřenost z hlediska disponibilních údajů. Kvalitně navržená primární databáze by měla být maximálně otevřená z hlediska struktury. To znamená, že musí být umožněno snadným způsobem rozšiřování v podobě definování a přidávání dalších úhlů podporovaných pohledů (dimenzí), úrovní v rámci jednotlivých dimenzí a samozřejmě i prvků v rámci jednotlivých úrovní. Samozřejmostí pak je otevřenost z hlediska objemu disponibilních údajů tak, aby dodané řešení bylo možno provozovat delší časové období (roky). [8]

Aplikace jsou s výhodou koncipovány takovým způsobem, že určeným uživatelům poskytují určené předem připravené údaje v dohodnuté podobě. Otevřenost aplikací pak

umožňuje jejich snadné přizpůsobení pro použití vybranými uživateli, poskytování výstupů či jejich skupin vybraným uživatelům, připravené výstupy uživatelsky snadným způsobem upravovat.

1.3.4 Ochrana informací

Cílevědomým i příležitostným sdílením informací mezi více spolupracujícími lidmi může docházet k obohacení znalostního zázemí organizace, popř. jejich částí (např. týmů). Jde o myšlenku „organizací založených na znalostech“. [9]

Naopak úmyslným či neúmyslným sdílením informací mezi lidmi s protikladnými zájmy může jejich význam a hodnota výrazně klesnout. Příkladem může být ztráta momentu překvapení, konkurenční výhody nebo snadnější předpověď budoucího chování. Proto je třeba v manažerské práci brát v úvahu také podmínky přiměřené ochrany „citlivých informací“. [9]

V souladu s druhem a způsobem poskytování vyžadovaných údajů v různých prostředích vystupuje velmi výrazným způsobem do popředí otázka bezpečnosti. Jakékoliv zvolené řešení musí opět uživatelsky co nejnadhějším způsobem definovat přístupová práva uživatelů či jejich skupin k určeným údajům. [8]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

2 ZDROJE A VYUŽITÍ INFORMACÍ V ŘÍZENÍ ORGANIZACE AIESEC ZLÍN

2.1 Charakteristika organizace AIESEC

Jméno organizace, AIESEC, vzniklo původně jako zkratka francouzského *"Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales"*, což znamená mezinárodní sdružení studentů ekonomických a obchodních věd. V současnosti se tento akronym již nepoužívá, protože členové představují širší okruh vědních disciplín.

AIESEC je mezinárodní, nepolitická, nezisková, studenty řízená, nezávislá vzdělávací organizace. Sdružuje studenty a čerstvé absolventy institucí vyššího vzdělávání se zájmem o ekonomii a management. Nediskriminuje podle rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, vyznání, víry ani etnického původu.

Vize organizace je mír a rozvoj lidského potenciálu. Rozvojem jedince přispívá k rozvoji společnosti prostřednictvím mezinárodního porozumění a spolupráce.

Organizace byla založena v roce 1948 ve Stockholmu. U zrodu stáli zástupci 7 evropských zemí – Belgie, Dánska, Finska, Francie, Nizozemska, Norska a Švédsko. Nyní působí v 89 zemích světa na více než 800 univerzitách.

Hlavním cílem AIESEC při jeho vzniku bylo obnovení přátelských vztahů mezi zeměmi po druhé světové válce. Hlavní aktivita, která měla cíl zajistit, byl výměnný program, tedy bezprostřední zkušenost žít a pracovat v cizích zemích.

V šedesátých letech se jako součást zahraniční zkušenosti začaly pořádat semináře ekonomické podstaty k rozvoji osobních schopností. V následujících letech získávaly na důležitosti a témata jako mezinárodní obchod, trvalý růst, rozvoj manažerských schopností byla diskutována na lokálních, národních i mezinárodních seminářích a samotný výměnný program ustoupil do pozadí.

Koncem devadesátých let se hlavní pozornost obrátila zpět k výměnnému programu. Pro jeho zrychlení a zjednodušení byly vytvořeny neustále vylepšované informační systémy.

2.1.1 AIESEC Česká republika

V České republice AIESEC působí od roku 1966. Československo bylo společně s Jugoslávií první zemí bývalého východního bloku, která se do AIESEC zapojila. AIESEC Česká republika vznikl v roce 1993 rozdělením AIESEC Československo.

Přestože AIESEC působí v České republice až od roku 1966, již v letech 1946 - 47 byl jedním ze tří klíčových lidí, který stál při založení AIESEC, Jaroslav Zich z tehdejšího Československa, student Vysoké školy ekonomické v Praze. [10]

V roce 2006 AIESEC v České republice oslaví 40 let své existence a při té příležitosti má možnost organizovat důležitou mezinárodní konferenci.

AIESEC Česká republika je ve světě známý svým profesionálním přístupem, což je z velké části ovlivněno i národním týmem poradců. Již tradičně se v žebříčku nejúspěšnějších členských zemí umísťuje v první desítce.

V České republice existuje v současnosti kromě národní centrály 8 poboček: v Brně, Karviné, Ostravě, Pardubicích, Plzni, 2 v Praze (při Vysoké škole ekonomické a při České zemědělské univerzitě) a ve Zlíně.

2.1.2 Hlavní činnosti AIESEC v České republice

Hlavní činností AIESEC je výměnný program, umožňující studentům získat pracovní zkušenost v cizí zemi. Protože je organizace řízena studenty, svým fungováním dává členům možnost vyzkoušet si teoretické znalosti, získané studiem na univerzitě, v praxi. Další významnou činností jsou i personální projekty.

AIESEC Česká republika, stejně jako AIESEC po celém světě, pracuje na implementaci nové strategie, která má propojit všechny oblasti – AIESEC Experience. Myšlenka fungování AIESEC Experience je popsána v příloze P I.

Mezinárodní výměnný program

Mezinárodní výměnný program je rozdělen na čtyři typy praxí podle specifické náplně práce.

Management traineeship. Manažerská praxe slouží k výměně studentů vysokých škol ekonomických a obchodních na praxi do zahraničních komerčních firem. Je zaměřena na marketing, finance, účetnictví, management, obecnou ekonomii.

Technical traineeship. Náplní technické praxe bývá práce v informačních systémech. Může se jednat o rozvoj a řízení webu, rozvoj softwaru a programování, systémovou analýzu a design, management sítě a management databáze.

Development traineeship. Rozvojová praxe je zaměřena na rozvoj společenství. Může se jednat o práva dětí, otázky životního prostředí, vzdělání, rozvoj venkova a podnikání. Zpravidla je realizována v neziskových organizacích.

Educational traineeship. Praktikanti absolvující vzdělávací praxi jsou lidé s akademickými předpoklady, zájmem a pracovní zkušeností v oblasti vzdělávání. Ty mohou zahrnovat vyučování jazyka, vyučování jiného předmětu v cizím jazyce, rozvoj studijního plánu, osobnostní rozvoj, profesní poradenství, setkání s jinými kulturami a propagace možností rozvoje v akademických oblastech nebo sektorech. Široký prostor pro využití této praxe je zejména na univerzitách.

V roce 2004 se AIESEC v České republice zrealizoval 209 praxí, což je historicky nejlepším výsledkem.

Vzdělávání členů

Vzdělávání členů probíhá neustále po celou dobu členství v organizaci. Na vzdělávání a rozvoji schopností je založeno fungování organizace. Cílem je získané informace implementovat do praxe.

Členové mají možnost postupu v organizační struktuře. Každá pozice vyžaduje jiné znalosti a zkušenosti a hlavně poskytuje nové, pro danou oblast specifické znalosti a zkušenosti.

Vzdělávání probíhá na několika úrovních. Již od prvních dnů v organizaci se členům dostává vzdělání od vedení místní pobočky formou prezentací, tréninků a workshopů.

Pravidelně organizované konference lokálního charakteru slouží nejen jako příležitost k vzdělávání ve větším objemu, ale i jako teambuilding členů. Vzdělávání na lokální úrovni je zaměřeno převážně na efektivní fungování pobočky a rozvoj osobních schopností.

Další vzdělávání poskytuje národní centrála na národních konferencích členům všech poboček. Často se jedná o nové strategie prodeje, zdokonalování vyjednávacích schopností

nebo specificky zaměřené části programu zaměřené na poznávání jiných zemí a kultur, tvorbu nového produktu nebo project management.

Součástí národních konferencí bývají i tréninky poskytované zástupci národních partnerů a bývalými členy AIESEC.

Personální projekty

Podstatou personálních projektů je zprostředkování kontaktu mezi firmami a studenty. Jedná se o projekty *Career days* a *Tvojekariera.cz*.

Career days je největší veletrh pracovních příležitostí pro studenty vysokých škol, konaný každoročně v Praze. Největší firmy v České republice se zde prezentují před studenty a na základě individuálních pohovorů, které si studenti rezervují předem prostřednictvím internetu, mohou pořádat výběrová řízení na konkrétní pozice. Veletrh během dvou dnů jeho trvání navštíví přibližně tisíc studentů.

Tvojekariera.cz. Internetový portál, kde firmy mají umístěné svoje prezentace a aktuální nabídku pracovních míst. Také mají možnost prostřednictvím tzv. direct mailů oslovit vybranou skupinu studentů.

2.1.3 AIESEC Zlín

AIESEC - místní výbor Zlín (dále jen AIESEC Zlín) je jednou z poboček AIESEC Česká republika, který je součástí mezinárodního sdružení studentů AIESEC se sídlem v Rotterdamu.

Historie

Pobočka AIESEC Zlín vznikla v roce 1992 za podpory AIESEC Brno jako iniciativní skupina. Splněním všech potřebných kritérií se stala již po roce plnoprávným členem AIESEC Česká republika. Vývoj počtu zrealizovaných praxí za jednotlivá funkční období je uveden v příloze P II. Chybějící data bohužel nebylo možné získat.

Současnost

V současnosti má pobočka 17 členů. Přesto, že platí za jednu z menších poboček, upozorňuje na sebe kvalitou členské základny. Za poslední 2 roky byli 3 členové AIESEC Zlín vybráni do vedoucích pozic AIESEC Česká republika.

AIESEC Zlín také organizuje v České republice ojedinělou akci, seznamovací víkend, který je určený studentům Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, nastupujícím do prvního ročníku. Hlavním cílem je seznámit studenty navzájem, připravit je na systém studia na vysoké škole, stejně jako jim ukázat možnosti trávení volného času během studia.

Struktura

Struktura AIESEC ve Zlíně je obdobná jako u jiných poboček v republice i jiných členských zemích AIESEC. V čele pobočky stojí prezident, který je statutárním orgánem pobočky. Je zodpovědný za její fungování, za plnění plánů, reprezentuje organizaci navenek nejen na lokální úrovni, ale i na národních a mezinárodních setkáních. Spolu s viceprezidenty představuje výkonný orgán pobočky, tzv. Executive Board.

Činnost AIESEC je založena na fungování teamů. Team je tedy základní organizační jednotka.

Mimo aktivní členy stojí skupina bývalých členů – alumni. Tito lidé již dokončili univerzitní studia, ale stále mají zájem na fungování a rozvoj AIESEC. Často bývají hosty na konferencích i jiných akcích pořádaných pro členy nebo veřejnost.

Executive Board. Výkonná rada AIESEC Zlín je tvořena prezidentem pobočky a čtyřmi viceprezidenty. Viceprezidenti jsou zodpovědní za svoji oblast. Jsou to: viceprezident pro finance, pro příchozí výměnu, pro odchozí výměnu a pro externí vztahy. Od příštího funkčního období pobočka plánuje vytvoření nové pozice podle strategie AIESEC Česká republika, viceprezidenta pro výměnu, realizaci a vzdělávání.

Funkčním obdobím se rozumí doba od 1. dubna do 31. března.

Team. Každý člen AIESEC Zlín je členem jednoho z teamů. Team řídí teamleader, který současně vystupuje jako spojovací článek mezi výkonnou radou a členy. Činnost teamu zasahuje do všech oblastí organizace.

Teamy jsou podřízené rozhodnutí výkonné rady.

Členství

AIESEC Zlín podle stanov rozlišuje 4 stupně členství:

Při příchodu nového člena do organizace se z něho automaticky stává adept. Nemá žádná zvláštní práva oproti ostatním stupňům členství.

Po splnění daných kritérií si adept může zažádat o navýšení členství na plnoprávného člena.

Plnoprávný člen má právo volit a být volen do řídicích funkcí organizace.

Zpravidla po několika letech aktivní práce v organizaci nebo při dlouhodobém pobytu v zahraničí si plnoprávný člen žádá o navýšení členství na seniora. Senior je, co se pravomocí týče, obdobou adepta.

Poslední stupeň členství je alumni. Člen AIESEC se jím stává ukončením vysokoškolských studií. Tento absolvent již není aktivním členem, nicméně má zájem o dění v organizaci a o podporu jejích aktivit.

2.2 Analýza zdrojů informací v AIESEC Zlín

Informace jsou v organizaci nezbytné k hlavní činnosti organizace – zprostředkovávání zahraničních stáží. Na základě dostupných informací členové vybírají firmy, pro které by mohl být zahraniční praktikant přínosem.

Informace jsou získávány ze zdrojů organizace i z vnějšího prostředí a jsou uchovávány v různých podobách.

2.2.1 Interní zdroje informací

Stejně jako každá organizace, i AIESEC má svoje vnitřní zdroje informací. Některé informace jsou určeny pouze pro místní pobočku, jiné pro celostátní působnost a množství informací využívá AIESEC celosvětově.

Mezi nejvyužívanější interní zdroje informací patří zdroje elektronické. Menší množství je stále dostupné jen v papírové podobě.

Elektronické zdroje

Trend uchovávání dat v elektronické podobě je přirozený vzhledem k rozvoji výpočetní techniky. Kancelář organizace se neobejde bez několika osobních počítačů a připojení k Internetu.

Nutno dodat, že oficiálním jazykem AIESEC celosvětově je angličtina, proto on-line systémy fungují právě v tomto jazyce.

Data

Na každém počítači AIESEC Zlín existuje disk nazvaný „DATA“. V tomto jsou uchovávána data z funkčních oblastí.

Smyslem je, aby se každý člen mohl jednoduše dostat k dokumentům, které v danou chvíli potřebuje.

Data „LCP“ sdružují oblasti, za které je zodpovědný prezident. Jde o legislativu, nábor členů, pořádané konference a jiná setkání, zápisy z uskutečněných meetingů výkonné rady, kontakty členů, externích spolupracovníků a bývalých členů.

„VPF“ značí složku viceprezidenta pro finance. Součástí jsou i účetní doklady, rozpočty a cash flow.

Pod označením „XTN“ najdeme dokumenty související s příchozími zahraničními studenty a firmami, ve kterých stáž vykonávají, vykonávali nebo budou vykonávat.

Ve složce „XSN“ se shromažďují informace o studentech, kteří se chystají na stáž do zahraničí a zprávy a hodnocení z průběhu těchto stáží.

„ER“ zastupuje oblast externích vztahů. Zde se jedná převážně o informace o personálních projektech, fundraising a komunikaci s médii.

Všechna data jsou pro větší bezpečnost pravidelně zálohována.

AIESEC.net

AIESEC.net je rozsáhlý on-line informační systém vytvořený pro všechny členy AIESEC celosvětově. K jeho využívání je třeba, aby se člen zaregistroval a jeho členství bylo potvrzeno administrátorem. Tím je obvykle statutární orgán nebo pověřená osoba pobočky.

Po vstupu do systému se načte uživatelská osobní stránka, rozdělena do částí, kde je vypsáno členství v tzv. komunitách, aktuální novinky, kalendář a nově uložené dokumenty v systému. Pomocí záložek je možné se přihlásit do dalších komunit, upravit vlastní nastavení nebo se přepnout do databáze firem a studentů, hledajících vhodný protějšek pro realizaci stáže. Vždy je, pomocí odkazu, možné obrátit se s dotazem či problémem na správce systému.

Komunity fungují na podobném systému jako moderní chaty. Uživatel se registruje podle popisu jednotlivých komunit do těch, které jsou pro něho relevantní nebo je považuje za přínosné, potřebné nebo zajímavé.

Každá komunita má svoji hlavní stránku s popisem dat a informací, které je možné zde nalézt nebo se o ně podělit. Pomocí odkazů se jednoduše dostaneme na aktuální dokumenty. Dokumenty jsou uloženy na stránce označené jako „shared files“. V záložce „people“ jsou uvedena jména a e-mailové adresy členů komunity.

K informování všech členů komunity o novinkách a různých událostech slouží spamy. Tyto obdrží všichni na adresu uvedenou při registraci.

Komunita „CZECH REPUBLIC“ je určena pro všechny členy AIESEC v České republice. Jsou zde uloženy dokumenty od stanov, upravujících fungování organizace, přes výstupy jednotlivých tréninků a seminářů na konferencích, až po on-line registraci na národní konference.

Komunita „CZECH REPUBLIC – EXCHANGE MANAGEMENT“ je zaměřena na program mezinárodní výměny. Lze zde nalézt prodejní materiály, katalog uskutečněných praxí, reference firem a výstupy z funkčních meetingů.

Komunita „ZLIN“ je oficiální komunitou AIESEC Zlín. Její členství je podmíněno schválením administrátora. Možnosti této komunity nejsou téměř vůbec využívány. Místo spamů členům komunity se stále používá speciálních adresářů v e-mailové schránce.

„Global Information Systems“ je komunita pro řešení problémů se systémem. Všichni registrovaní členové dostávají do svojí e-mailové schránky odpovědi na otázky pro správce systému ohledně technických obtíží nebo specifík fungování.

Kromě oficiálních komunit jsou v systému k dispozici i stovky neoficiálních komunit, které mohou usnadňovat nalezení vhodného protějšku pro praxi podle země původu nebo zaměření praxe jako např. „MATCH WITH CZECH“ nebo „Match Your Marketing Forms“. Zájmové skupiny existují pro všechny oblasti AIESEC, jako je vzdělávání nebo vedení účetnictví.

Pro mezinárodní konference se obvykle zakládá speciální komunita, pomocí které mohou organizátoři jednoduše oslovit potencionální delegáty, členy se zájmem o organizování této konference i zájemce o dění na globální úrovni.

Od roku 2004 funguje na společné platformě AIESEC.net i Insight XP a tím je umožněno snadné přecházení z jednoho systému do druhého i větší komplexnost dat.

Insight XP

Insight XP je po Insight a Insight II již třetí verzí on-line databáze určené pro vyhledávání vhodných stáží pro studenty a firmy. Původní databáze vznikla ve druhé polovině devadesátých let pro podporu, tedy zjednodušení a urychlení vyhledávání praxí. Oproti původní databázi Insight se současná verze XP vyznačuje uživatelsky přívětivějším ovládáním a mnoha doplňkovými funkcemi.

Databáze se dělí do 4 základních částí. Největší z nich je Exchange věnovaná samotnému vyhledávání profilů firem nebo studentů. S touto částí souvisí i XMI Analyser, vyhledávající také dostupné profily, jen na základě jiných údajů. Užitečnou částí je i Manage Committee pro vyhledávání kontaktních údajů zastoupení AIESEC v jednotlivých zemích a městech. Statistiky výměnného programu nalezneme pod označením DAAL Files.

Část označená Exchange je dále rozdělena na příchozí výměnu a odchozí výměnu. Pod příchozí výměnou nalezneme zadané profily praxí, na základě kterých je pro firmy vyhledáván vhodný praktikant. Profily se zadávají vyplňováním formuláře, strukturovaného na části kontaktních údajů firmy, vyžadovaných a preferovaných znalostí, zkušeností, časových údajů o průběhu praxe zemi původu a úrovně jazyka.

Profily studentů chystajících se na zahraniční stáž jsou vyplněny podle analogického formuláře v části věnované odchozí výměně. Každý profil je označený jedinečným identifikačním číslem.

Pomocí funkce vyhledání vhodného studenta či firmy systém automaticky podle údajů ve formulářích vyhledá odpovídající kandidáty a umožní vyjádření zájmu, popřípadě akceptování vhodného protějšku.

V části Exchange nalezneme i funkci pro zobrazení všech zadaných studentů nebo firem bez ohledu na to, zda praxe již byla realizována (v tomto případě je uvedena informace o praktikantovi či firmě, ve které student praxi absolvoval) nebo právě probíhá hledání vhodného protějšku.

Informace o místní pobočce v různých zemích nám jednoduše umožní část databáze Manage Committee. Vybráním ze seznamu členských zemí AIESEC se zobrazí nabídka jednotlivých poboček. Vybráním jedné z nich se zobrazí kontaktní údaje (adresa, telefonní číslo, e-mail, webové stránky), seznam členů (většinou s osobními kontaktními údaji), praxe realizované ve firmách a studenti, kteří vycestovali na praxi do zahraničí.

XMI Analyser umožňuje vyhledávání studentů nebo firem pomocí zadaných kritérií podobných svou strukturou profilu firmy nebo studenta. Toto vyhledávání neposkytuje takovou přesnost jako menu Exchange, jeho předností však je, že k vyhledávání není třeba konkrétní profil zadaný v systému.

V DAAL Files najdeme vypracované statistiky výměnného programu za různá období a regiony. Tyto údaje jsou čtvrtletně aktualizovány. Je možné zde najít statistiku realizovaných praxí za minulý rok v České republice celkově, stejně jako rozdělení na 4 typy praxí a údaje o zemích, ze kterých praktikanti do českých firem přijeli. Stejně údaje jsou k dispozici o všech 89 členských zemích AIESEC, za jednotlivé regiony i za jednotlivé pobočky.

Do databáze Insight XP je možné se přihlásit prostřednictvím odkazu z AIESEC.net.

Company Index

Company Index, na rozdíl od výše zmíněného celosvětového systému a databáze, slouží jen pro potřeby AIESEC Česká republika. Jde opět o on-line databázi, tato je ovšem mnohem jednodušší a slouží k informativním účelům.

Protože pobočky AIESEC mají často společné území působnosti, je třeba spolupracujících a potenciálních partnery registrovat. Rozlišuje se předběžná registrace, spolupráce prostřednictvím výměnného programu, spolupráce v oblasti personálních projektů, podpora, nebo je registrovaná firma označena za nespolupracující.

Registruje-li si pobočka firmu do Company Indexu, znamená to, že tato firma nesmí být oslovena žádnou jinou pobočkou bez předchozího souhlasu příslušné pobočky. Výjimkou je status nespolupracující firmy.

V posledních měsících se usilovně pracuje na zavedení nového CRM systému, který by měl nahradit současný Company Index a přinést podrobnější a komplexnější data. Spuštění jeho zkušební verze je plánováno na druhou polovinu roku 2005.

Klasicky uchovávané zdroje

Označení „klasicky uchovávané zdroje“ znamená, že tato data jsou uchována v tištěné nebo psané formě na papíru. Některé z nich jsou dostupné i v elektronické podobě, jiné je nutné uchovávat jako originály. Tyto jsou logicky řazeny do pořadačů, v terminologii AIESEC označovaných jako „Files“.

Files

Pořadače byly dlouho vhodnou přehlednou formou, jak uchovávat data. Bylo z nich možné čerpat prakticky veškeré údaje o činnosti organizace. S nástupem osobních počítačů a zdokonalujícími se elektronickými médii je jich využíváno v případě nutnosti zachovat originály (v účetnictví) nebo v případě, že by přeměna dat do elektronické podoby vyžadovala příliš mnoho času. Takovým příkladem je pořadač Companies, který slouží k uchovávání dat o všech firmách oslovených s nabídkou spolupráce a veškeré další komunikace s nimi.

Nejdůležitější pořadač je věnovaný účetnictví. Zachování veškerých dokladů je nezbytné pro vedení účetnictví, ať se jedná o výdajové a příjmové doklady, výpisy z účtu, faktury, smlouvy nebo daňové přiznání.

Dalším pořadačem je svazek věnovaný profilům praxí, vyplněných zástupci firem a jim příslušejícím písemným potvrzením o akceptování studenta jako svého praktikanta. Shromažďují se zde také dokumenty studenta ze zahraničí potřebné pro vyřízení pracovního povolení, které musí být pro potřeby úřadů také originály či ověřené kopie.

Obvykle se kromě výše zmíněných pořadačů vyskytuje řada osobních, ve kterých si členové uchovávají poznámky z absolvovaných tréninků s shromažďují různá jiná data týkající se činnosti v AIESEC.

Členové

Přes veškeré více či méně dokonalé systémy zůstává člověk nejpřesnější „databankou“. Žádný záznam v informačním systému ani na papíře nám nesdělí natolik přesné informace jako člověk, který byl účastníkem jednání, konference apod.

MC (národní zastoupení AIESEC)

MC, čili národní zastoupení AIESEC je možné označit jako zdroj informací z několika pohledů.

Tím hlavním je jistě zprostředkování informací z AIESEC International – mezinárodního vedení AIESEC. Nové směry činnosti organizace, nová grafická podoba a využívání informačních systémů. To jsou hlavní druhy informací, které jsou členům sdělovány zprostředkovaně prostřednictvím národního zastoupení.

Informace, které nejdou zprostředkovaně z mezinárodní centrály v Rotterdamu, ale jsou vytvářeny přímo na MC v Praze, jsou například tvorba strategie implementace nové struktury fungování AIESEC. Patří sem ale i legislativní záležitosti, které jsou pro každou zemi odlišné. Členové MC jednají s orgány státní správy (ministerstva) a výsledky interpretují místním pobočkám.

MC také udržuje kontakty s národními zastoupeními v jiných zemích pro potřeby spolupráce v oblasti výměnného programu i vzdělávání.

Alumni

Alumni je, jak již bylo zmíněno, bývalý člen AIESEC, který ukončil svá vysokoškolská studia. Protože má stále zájem na činnosti AIESEC, účastní se pořádaných konferencí jako trenér nebo facilitátor a předává tak svoje znalosti a zkušenosti.

Bývalí členové se také stávají součástí komerční sféry organizací, která spolupracuje s AIESEC.

Význam alumni dokazuje i to, že jako podpůrná organizace AIESEC vzniklo sdružení AIESEC Alumni. To pořádá také pravidelná setkání. Primárním cílem tohoto uskupení je podpora činnosti AIESEC.

2.2.2 Vnější zdroje informací

Stejně důležité, jako vnitřní zdroje informací jsou i ty vnější. Jsou to zdroje veřejně dostupné – média, nebo se jedná o cenné informace od poradců. Ať se jedná o poradce na národní úrovni nebo lokální, jde o lidi, podporující myšlenku AIESEC a věnující svůj volný čas podporou aktivit AIESEC.

Veřejně dostupné zdroje

Veřejné informace jsou nezbytné k téměř jakékoliv činnosti AIESEC. Využívání veřejně dostupných zdrojů je téměř první činnost, kterou se člen v organizaci učí.

Internet

Internet je médium dneška a především pro mladší generaci představuje nejvýznamnější zdroj informací. Od toho se odvíjí také jeho význam ve studentské organizaci.

Zatím stále nelze najít na Internetu úplně všechno, nicméně platí, že firmy vhodné pro spolupráci s AIESEC většinou disponují webovými stránkami. Na těch je možno nalézt důležité informace, jako je zaměření činnosti, velikost, teritoriální působnost.

Pro vyhledávání potencionálních partnerů se většinou využívá obvyklých portálů nebo veřejných on-line databází firem různých odvětví. Pro doplnění oficiálních údajů je na Internetu k dispozici i on-line verze obchodního rejstříku.

Internet poskytuje také elektronickou podobu tisku a často je rychlejší a jednodušší sledovat tato elektronická vydání.

Ke komunikaci členové s oblibou používají kromě e-mailové schránky také komunikaci v reálném čase, programy fungující na principech chatu. Prostřednictvím těchto programů je tedy také možné získávat informace.

Ostatní média

Ostatní média, tedy tisk a rozhlas a televize jsou využívány v porovnání s Internetem téměř zanedbatelně.

Největší podíl na zdrojích z médií mají kromě Internetu odborné časopisy. Většina informací v nich zveřejněných se ale často objeví dříve elektronicky v síti sítí.

Významné postavení mají v tomto ohledu regionální noviny, které se často v jiné než tištěné podobě nevyskytují.

Televize má jako zdroj informací spíše obecný charakter. Ve zprávách nebo ze zpravodajských stanic se dozvídáme o událostech v zemi i ve světě a tím můžeme odhadnout makroekonomickou situaci. Sledovanost regionálního vysílání členy AIESEC Zlín je velmi nízká.

Obchodní a hospodářská komora

Obchodní a hospodářská komora se svou činností předurčuje k využití jako zdroje. Sdružuje podnikatelské subjekty a vytváří z nich databázi. Z této databáze je výhodné čerpat informace o firmách v regionu. Pod Obchodní a hospodářskou komorou ve Zlíně funguje také organizace Czech Trade, sdružující firmy obchodující se zahraničím. Informační materiály slouží jako jeden ze zdrojů informací AIESEC Zlín. Neprobíhá však žádná bližší spolupráce OHK ani Czech Trade s AIESEC Zlín.

Celostátní skupina poradců (BOA)

Jedná se o zástupce firem největších, převážně nadnárodních firem, aktivně spolupracujících s AIESEC Česká republika. Tito poradci na základě vývoje českého hospodářského a konkurenčního prostředí doporučují směr vývoje organizace v budoucích obdobích.

Průběžně probíhají setkání vybraných zástupců BOA s jednotlivými členy MC podle aktuálně řešených problémů a oblasti funkční zodpovědnosti. Tato skupina poradců tedy ovlivňuje AIESEC Zlín jen zprostředkovaně.

Lokální poradci

Poradci místní pobočky jsou představitelé firem regionu. Stejně jako BOA na národní úrovni, tito poradci doporučují směr, kterým se má pobočka ubírat a jak by své fungování mohla zefektivnit.

Vzhledem k faktu, že hlavní činností AIESEC je realizace mezinárodního výměnného programu, nejčastější informace od poradců se týkají potencionálních exchange partnerů. Nejčastěji jde o doporučení, kterou společnost by bylo vhodné oslovit a poskytnutí referencí.

Mezi poradce patří mimo jiné zástupci univerzity, regionální veřejné správy i komerčních firem. Kontakt udržuje především prezident pobočky, popř. viceprezident zodpovědný za příchozí výměnu.

2.2.3 SWOT analýza zdrojů

Cílem této analýzy je definování silných a slabých stránek využívaných zdrojů informací. Dále má poukázat na příležitosti a hrozby, které mohou v nejbližší budoucnosti sehrát

významnou roli. Analýza vychází z vlastní zkušenosti autora jako člena organizace konzultací s prezidentem pobočky.

Silné stránky

- vlastní on-line databáze
- informační systém zpřístupňující důležitá data a dokumenty
- poradci z veřejné správy
- využívání bývalých členů (alumni)

On-line databáze je přístupná kdykoliv a z jakéhokoliv místa s přístupem k Internetu, stejně jako globální informační systém. To umožňuje okamžité získání dat bez ohledu, zda se člen nachází v kanceláři organizace. Navíc informační systém AIESEC.net členěný do komunit poskytuje složky dat roztríděné podle zájmových skupin.

Poradci z institucí veřejné správy se mnohdy podílejí na vytváření regionální politiky nebo o ní mají aktuální přehled. Fakt, že jsou známými osobami ve firemní i veřejné sféře dává jejich referencím velkou váhu.

Stálý kontakt s bývalými členy je velmi výhodný pro organizaci zejména proto, že tito alumni znají činnost a potřeby AIESEC z vlastní zkušenosti, je pro ně tedy jednodušší poskytovat pobočce relevantní informace.

Slabé stránky

- malý rozsah a nesystematické využívání zdrojů z médií (tiskovin)
- neznalost konkurence
- absence bližší spolupráce s OHK a Czech Trade
- neznalost využití všech funkcí on-line systémů
- nekompletnost dat

Nevyužívání tištěných médií je zřejmě nejslabší stránku získávání informací v AIESEC Zlín. Pravidelné čtení odborných komentářů z ekonomicky zaměřených periodik by bylo přínosem pro aktuální přehled o firemní sféře. Nutno dodat, že AIESEC Zlín žádná tato periodika pravidelně neodebírá.

AIESEC Zlín nevěnuje pozornost konkurenčním organizacím. Členové AIESEC neznají produkty další studentské organizace fungující při Univerzitě Tomáše Bati – IAESTE.

Organizace zatím nenavázala spolupráci s OHK a Czech Trade, dosud pouze pasivně využívala poskytovaná data. Prezentace na webových stránkách by přitom mohla zvýšit zájem zlínských firem o aktivity AIESEC.

AIESEC.net a Insight XP jsou moderními systémy, které jsou obsluhovány opět pouze lidmi. Při neuložení patřičných dat na server není možné je odsud ani získat. Stejná je situace s pořadači v kanceláři organizace. Data tedy nejsou kompletní.

Příležitosti

- spuštění nového CRM systému
- rozšiřování portfolia poradců
- využívání zahraničních praktikantů

CRM systém má v sobě sdružovat velké množství dat, což se při správném využívání pozitivně odrazí v efektivitě práce.

V posledních letech byla spolupráce s lokálními poradci rozšiřována, udržení tohoto trendu by mělo pozitivní vliv na fungování organizace.

Zahraniční praktikanti pracují ve firmách, tzn. vidí jejich fungování zevnitř a proto by mohli doporučit, zda a v jaké oblasti vidí využití dalšího praktikanta pro firmu.

Hrozby

- ztráta dat uložených v pořadačích
- zhroucení on-line systémů
- odchod důležitých poradců

Ztráta dat z pořadačů by mohla způsobit závažné komplikace v dalším fungování AIESEC Zlín, zejména pokud by šlo o ztrátu kompletního účetnictví.

Zhroucení on-line systémů je hrozbou pro každou organizaci, která je využívá.

Odchodem některých poradců na jinou pozici nebo do jiného regionu by AIESEC Zlín mohl ztratit důležitý zdroj.

Shrnutí

Na základě provedené analýzy je zřejmé, že organizaci chybí systematické získávání informací z tiskovin. Odborná periodika jsou používána k získávání informací jen v mizivém rozsahu a nejsou běžně dostupná členům prostřednictvím organizace.

Neznalostí konkurenčních produktů se organizace připravuje o možnost jakéhokoliv srovnání kvality svých produktů a případné podněty k vylepšení.

AIIESEC Zlín také nevyužívá spolupráce s Obchodní a hospodářskou komorou ve Zlíně.

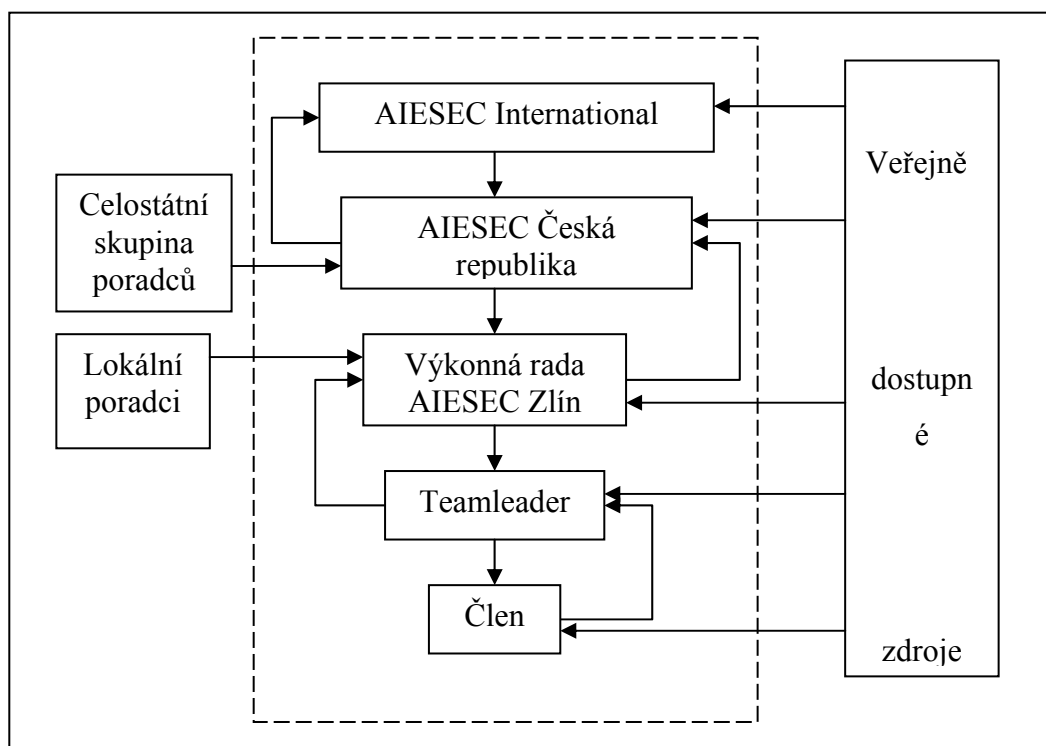
Obrovskou příležitostí na získání nového kvalitního zdroje dat je chystaný CRM systém, do jisté míry nahrazující méně přehledné a komplexní zdroje – Company Index a pořadače. Právě ztráta dat z pořadačů, které nejsou zálohovány, by mohla způsobit závažné problémy.

2.3 Analýza využití informací pro řízení organizace AIIESEC Zlín

Tato část práce se zaměřuje na využití informací z již analyzovaných zdrojů.

2.3.1 Informační toky

Toky informací jsou zjednodušeně zobrazeny na obrázku č. 6.



Obr. 6 Informační toky v AIESEC

Informace z oblasti strategického řízení organizace mají původ v mezinárodní centrále – AIESEC International. Ta je komunikuje prostřednictvím mezinárodních konferencí národnímu zastoupení.

Implementace strategie na národní úrovni ovlivňuje celostátní skupina poradců. Na základě těchto doporučení členové národní centrály vytvářejí program (agendu) funkčních meetingů a následně národních konferencí, aby strategii vhodně představili nejen Executive Boardu, ale především všem členům.

Na lokální úrovni je strategie nejprve diskutována výkonnou radou. To se děje po absolvování funkčních meetingů. Po konferenci je strategie znovu představena na lokální úrovni, na pravidelném setkání všech členů. Hlavní zodpovědnost má vždy prezident pobočky, viceprezidenti zodpovídají za dodržování strategie ve svých oblastech a viceprezidentům pro výměnné programy se zodpovídají teamleaderi, zastupující jednotlivé teamy.

Všechny tyto toky informací obsahují zpětnou vazbu vždy na úroveň o stupeň vyšší.

Strategické informace

Strategické informace jsou informace využívané pro strategické řízení organizace.

Rada prezidentů

Rada prezidentů je orgán složený z prezidentů všech poboček AIESEC v České republice. V jeho čele stojí prezident AIESEC Česká republika. Rada se schází měsíčně, aby rozhodovala o přidělování financí z fondů na základě žádostí, diskutovala nové strategie a společně s národním zastoupením se podílela na tvorbě konferencí i jiných projektů.

Prezident pobočky má následně za úkol s těmito rozhodnutími seznámit výkonnou radu a členy.

Funkční meetingy

Na funkčních meetingech se schází viceprezidenti všech poboček zodpovědní za danou oblast. Meeting připravuje a vede vždy zodpovědný zástupce národní centrály podle výstupů ze setkání Rady prezidentů a informací relevantních pro oblast. Například pro

oblast příchodí výměny mohou být těmito informacemi výsledky jednání s celostátní skupinou poradců nebo ministerstvy.

Každý viceprezident je na pobočce zodpovědný za předání poznatků a rozhodnutí získaných na funkčním meetingu ostatním členům pobočky. Na setkání výkonné rady podrobně informuje prezidenta a ostatní viceprezidenty.

Pravidelná setkání

Pravidelná setkání členů pobočky lze rozdělit na plenární zasedání a legislativní shromáždění.

Plenární zasedání je shromáždění členů AIESEC Zlín a má pravomoc rozhodovat o všem kromě legislativy. Musí být svoláváno ze strany Executive Boardu minimálně jedenkrát měsíčně kromě zkouškového období a prázdnin. Běžně se svolává každý druhý týden. Executive Board na něm shrnuje současnou situaci pobočky a oznamuje nebo připomíná nadcházející události. Většinou je součástí tohoto setkání i oceňování nejaktivnějších členů.

Legislativní shromáždění má prezident pobočky povinnost svolat minimálně dvakrát do roka, přitom legislativní shromáždění, na kterém se koná volba nového prezidenta musí být svoláno v únoru. Toto shromáždění je usnášeníschopné při přítomnosti nejméně 2/3 plnoprávných členů a má výlučné právo přijímat nebo měnit stanovy AIESEC Zlín.

Nástěnky

Nástěnky v kanceláři mají za úkol především aktuálně a přehledně informovat členy o dění na pobočce. Často jsou využívány jako motivační nástroj uveřejňováním úspěchů pobočky i jednotlivců. Nástěnky jsou rozděleny na části věnované jednotlivým oblastem a teamům. Část je určena i pro zanechávání vzkazů.

Kromě nástěnek jsou na zdech pověšena i ocenění pobočky i jejích zástupců, dokumentující úspěchy v národním měřítku.

Ne vždy se na nástěnkách nacházejí aktuální informace a nejsou pravidelně měněny.

E-mailly

E-mailová komunikace umožňuje sdělování aktuálních informací. Nejčastěji je zde využíváno tzv. spamů. Každý člen je tímto informovaný o dění, i když není právě přítomen v kanceláři pobočky. Tato forma sdělování informací je rychlá a jednoduchá.

Externí informace

Získávání informací z vnějších zdrojů není na rozdíl od interních informací příliš organizované. Setkání s místními poradci probíhají individuálně a nepravidelně mezi zodpovědnou osobou a jednotlivými poradci.

Vzdělávání a rozvoj členů

Aby mohlo vedení organizace řídit své členy, potřebuje tyto členy nejprve vzdělat. Vzdělávání funguje na národní a lokální úrovni, prostřednictvím konferencí, tréninků, prezentací apod.

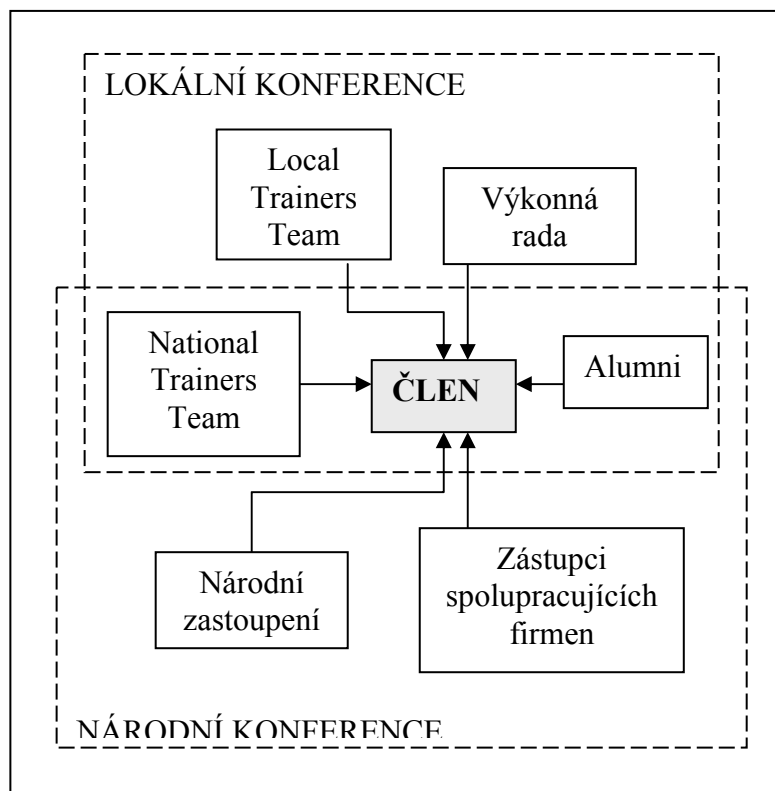
Schéma vzdělávání člena na lokálních a národních konferencích je zjednodušeně zobrazeno na obrázku č. 7.

Kromě vzdělávání členů probíhá i neustálé vzdělávání a rozvoj viceprezidentů a prezidenta. Největší prostor je tomu věnován na funkčních meetinzích, někdy je vyčleněna i část programu konferencí.

National Trainers Team a Local Trainers Team

National Trainers Team je podpůrným orgánem národního zastoupení. Je složeno ze zkušených členů AIESEC, kteří na žádost národního zastoupení AIESEC nebo vedení poboček poskytují vzdělávání a rozvoj členů.

Local Trainers Team vzniká ve Zlíně jako v první pobočce. Tvoří ho bývalá výkonná rada. V současnosti je přesný popis jeho činností upřesňován, má za sebou však již několik úspěšných tréninků a rozpracovává problematiku mentoringu.



Obr. 7 Vzdělávání členů na konferencích

Konference

Konference jsou místem získávání, předávání a sdílení informací, vzdělávání a prohlubování spolupráce poboček. V České republice se dělí na národní a lokální.

Národní konference jsou organizovány pravidelně 4x ročně. Třídenní September National Conference se koná koncem září a je zaměřena především na motivaci členů před začátkem nového akademického roku a příchodem nových členů. Ve druhé polovině října ve spolupráci s AIESEC Slovenská republika organizována National Training Camp. Během čtyř dnů zde noví členové prochází simulací celoročního fungování AIESEC. January National Conference je nejprestižnější konferencí, protože je zde volen nový prezident AIESEC Česká republika. Program těchto tří dnů je zaměřený na leadership a předávání funkcí. Poslední národní konferencí je plánovací April National Conference, na které se členové mají dozvědět, jak vytvořit plán pro svou pobočku a je zde zhodnocení uplynulého funkčního období.

Cyklus lokálních konferencí se může lišit u různých poboček. Ve Zlíně je následující.

Za první konferenci lze označit setkání budoucích studentů prvních ročníků Local Training Camp XP (dříve LTC 0). Přestože tato akce není určena jen pro členy AIESEC, je

organizována podobným způsobem. Po začátku školy, v říjnu, následuje Local Training Camp, organizovaný společně s AIESEC Brno. Je to první příležitost hlouběji seznámit nové členy s činností AIESEC. Jako konference je organizována i únorová volba nového prezidenta AIESEC Zlín, tzv. Local Committee Conference. Poslední konferencí je Planning, kde členové plánují fungování a výsledky organizace v nadcházejícím funkčním období. Plánování probíhá většinou dva týdny po April National Conference. Všechny tyto lokální konference trvají tři dny.

Konference jsou výborným motivačním nástrojem, členové zde ale hlavně získají velké množství cenných informací a doporučení. Z jednotlivých částí programu jsou i vyhotoveny výstupy. Tyto výstupy jsou ke škodě organizace málokdy využívány.

Předávání funkcí

Předávání informací, tzv. transition, je nejdůležitějším tokem informací ve fungování organizace. Jedná se o předávání funkce prezidenta nebo viceprezidenta jeho nástupci. Je třeba sdělit přesný popis práce a pravomocí, zodpovědností. Součástí je i doporučení, jakým způsobem využívat zdroje, pracovat s daty a předání kontaktních údajů. Probíhají také „předávací“ schůzky s klíčovými poradci a zástupci velkých firem.

SWOT analýza informačních toků

Silné stránky

- konference
- National Trainers Team

Národní konference mají vysokou úroveň a jejich přípravě věnuje AIESEC Česká republika i několik měsíců. Protože lokální konference působí z velké části i jako teambuilding, jsou hojně navštěvované. Proto jsou jako zprostředkovatel vzdělání a informací významné.

Slabé stránky

- málo využívání alumni na lokální úrovni
- ztráta informací vlivem mnohastupňové struktury

- časté střídání lidí ve funkcích
- členové nejsou zvyklí věnovat pozornost nástěnkám

Ve Zlíně v posledním roce byla udržována aktivní spolupráce jen s jedním alumni. Zčásti jde o důsledek toho, že po dokončení školy se stěhují absolventi za práci do jiných měst, nejčastěji do Prahy. Jednoroční cyklus střídání lidí ve funkcích má za následek, že se do jisté míry začíná znovu od začátku i přes kvalitní předání funkce. Nesledování nástěnek není problémem jen AIESEC Zlín, ale studentů obecně.

Příležitosti

- Local Trainers Team

Local Trainers Team představuje významnou příležitost právě proto, že jeho primárním úkolem je vzdělávání a je složen z členů AIESEC Zlín.

Hrozby

- nedostatečné předání funkcí
- málo zkušených členů

Nedostatečné předání funkce nástupci může výrazně zbrzdit fungování a rozvoj organizace. Podobný následek by měl odchod zkušených členů ihned po skončení funkčního období.

Shrnutí

AIESEC Zlín by měl i nadále využívat jako hlavní způsob zprostředkování nových informací členům konference. Měl by navíc udržovat vztahy s alumni třeba právě prostřednictvím konferencí. Velká fluktuace lidí ve funkcích má za následek únik části informací.

2.4 Shrnutí analytické části

Organizace AIESEC Zlín je úzce spjata s fungováním AIESEC Česká republika. Ten zprostředkovává informace z AIESEC International i od celostátní skupiny poradců.

Prostřednictvím konferencí a funkčních meetingů jsou nejdůležitější inovace a nejožehavější problémy komunikovány na pobočku. Z velké části pak záleží na kvalitě vzdělání viceprezidentů a následně členů, zda jsou schopni rozpoznat a využít informace pro ně relevantní. Mnoho informací je v AIESEC Zlín uchováváno, jen část však dokáží členové využít.

AIESEC disponuje vyspělými informačními systémy. Tyto systémy obsahují i pokročilé uživatelské funkce, ke kterým členové málokdy dostávají adekvátní vzdělání a tudíž zůstávají nevyužity.

Není příliš neobvyklé, že někteří z nových členů se teprve po šesti měsících práce v organizaci učí používat databázi praxí k nalezení vhodného studenta pro svoji firmu nebo naopak firmy pro studenta. Je to zapříčiněno nedostatečným vzděláním v tomto směru.

Podobně je tomu u komunit v AIESEC.net. Ikdyž jsou všichni členové pobočky přihlášení v komunitě ZLÍN a CZECH REPUBLIC, jejich znalost těchto nástrojů mnohdy končí pravidelným kontrolováním spamů ve své e-mailové schránce.

AIESEC Zlín má kvalitní vnitřní zdroje informací. O to méně využívá zdroje vnější. Získávání informací od poradců a spolupráci s nimi zabezpečuje jen několik zodpovědných osob výkonné rady. Na čtení odborných nebo regionálních periodik nejsou členové zvyklí a ani jim to není v kanceláři organizace zprostředkováno.

Internet je členy nejčastějším nejčastěji využívaným médiem k získávání informací. Zprostředkovává i e-mailovou komunikaci s vnějším okolím.

Mezerou ve využívání dostupných zdrojů se jeví absence aktivní spolupráce s Obchodní a hospodářskou komorou ve Zlíně a organizací Czech Trade, přesto že právě tyto organizace podporují spolupráci českých firem se zahraničím.

Neznalost konkurence nebo potencionální konkurence a naprostý nezájem o ni se může jevit jako sebevědomí a jistota nejlepšího produktu. Ve skutečnosti členové organizace díky této skutečnosti nemají ani možnost srovnání svého produktu s konkurencí.

Struktura AIESEC Zlín zdůrazňuje význam základních jednotek – teamů. Kvalita těchto jednotek závisí především na schopnostech teamleadera a podpoře výkonné rady.

Významným počinem ve fungování organizace se zdá být nedávné založení Local Trainers Teamu. Tento team v sobě uchovává značný potenciál pro zprostředkování potřebných informací stávajícím a v budoucnu hlavně nově příchozím členům.

3 ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ

Práce byla zaměřena na analýzu zdrojů a využití informací v řízení organizace AIESEC Zlín. V průběhu analýzy vnitřních a vnějších zdrojů informací a informačních toků bylo nalezeno několik nedostatků. Využití prostoru pro jejich zlepšení by mohlo vést ke konečnému zefektivnění řízení organizace a využívání zdrojů jako takového. Následující návrhy budou vycházet z vypracované analýzy, teoretických poznatků z literatury i vlastní zkušenosti s prací v AIESEC Zlín.

3.1 Větší využívání vnějších zdrojů

Mezi využívanými zdroji informací figurují vnější, běžně dostupné zdroje jen velmi málo. Organizace neklade důraz na takto získávané informace a spokojuje se většinou s webovou prezentací potencionálního partnera. V tisku se přitom objevují významné úspěchy i neúspěchy firem. Některé z těchto informací je možné nalézt také na Internetu, odborné komentáře ekonomických periodik bývají stručnější nebo žádné. Nemusí se jednat jen o velké firmy a odborná periodika. Sledováním místního tisku a vysílání je možné získat docela dobrý přehled o situaci v regionu.

Pozitivní důsledky využívání tištěných periodik:

- znalost konkurence
- přehled o hospodářské situaci
- zvyšování odbornosti členů

Kancelář organizace se sice nachází v blízkosti univerzitní knihovny, velmi dobře vybavené odbornými novinami a časopisy, přesto bych vedení organizace doporučila zajištění předplatného alespoň jednoho periodika. Vzhledem ke spolupráci Hospodářských novin a časopisu Ekonom na personálních projektech se nabízí možnost oslovení těchto vydavatelů.

3.2 Navázání spolupráce s Obchodní a hospodářskou komorou ve Zlíně

Dosud byla využívána pouze veřejná data OHK. Ta však pořádá konzultační dny se zástupci podobných organizací v zahraničí a semináře s významnými osobnostmi českého

hospodářství. Součástí OHK ve Zlíně je i zastoupení organizace Czech Trade pro podporu obchodu.

Spolupráce s OHK by mohla probíhat dvěma způsoby:

- umístění stručné prezentace produktů, které AIESEC Zlín nabízí firmám na webu
- účast zástupců AIESEC Zlín na konzultačních dnech

Umístěním informací o AIESEC Zlín na webových stránkách OHK by mělo pozitivní vliv na povědomí o organizaci mezi firmami regionu. Možnost využití výměnného programu by nemusela být omezena jen na firmy, které členové AIESEC Zlín vyhledají. Účast na konzultačních dnech by byla výbornou příležitostí pro představení AIESEC a především pro seznámení se zástupci firem a přímé zjištění jejich potřeb.

Prekážkou této spolupráce by se mohl stát nezájem Obchodní a hospodářské komory o podporu studentské organizace.

3.3 Vzdělávání členů jak využívat dostupné zdroje

AIESEC Zlín neumí plně využívat vlastní zdroje. Zlepšením přístupu k interním informacím by tedy bylo poskytnutí patřičného vzdělání. V informačních systémech jsou dostupné statistiky činnosti organizace, tréninkové i informační materiály a v neposlední řadě kontaktní údaje členů AIESEC po celém světě. Větším důrazem na vzdělání členů v této oblasti by se docílilo jejich větší samostatnosti při běžných činnostech organizace.

Vzdělávání využití dostupných zdrojů by mělo zahrnovat:

- co nejširší využití databáze Insight XP k rychlému nalezení a kontaktování správného studenta/firmy
- práci se komunitami v AIESEC.net
- využívání komunity ZLIN

Schopnost nalézt v co nejkratším čase odpovídající protějšek výměnného programu zvyšuje pravděpodobnost, že jsme našli opravdu nejlepší možnost. O nejlepší praxe a studenty je největší zájem. Na „zákazníka“ AIESEC Zlín, studenta či firmy, rychlost působí důvěryhodněji a profesionálněji.

Znalost práce s komunitami zpřístupní členům větší množství informací a může přispět opět k rychlejšímu, efektivnějšímu vyhledávání praxí.

Využití komunity ZLIN by mohlo zčásti nahradit „DATA“ v osobním počítači v kanceláři. Ukládáním dokumentů do virtuální úschovny by se interní informace zpřístupnily z jakéhokoliv místa s připojením k Internetu.

Protože ke vzdělávání v tomto směru je potřeba si všechny možnosti osobně zkusit, je nutná přítomnost osobního počítače s Internetem. Z toho vyplývá značná časová náročnost.

Při vzdělávání by bylo vhodné využít nově vzniklého Local Training Teamu a tím umožnit teamleaderům a výkonné radě věnovat se jiným činnostem.

ZÁVĚR

Nezbytnou součástí řízení každé organizace jsou informace. Počátkem 21. století už neexistuje manažer, který by neznal nebo nedocenil význam informací v řízení. K tomu, aby byly získány kvalitní informace je zapotřebí nejen kvalitních zdrojů, ale i správného využití informací.

U neziskových organizací jsou zdroje stejně důležité jako pro každou jinou ziskově orientovanou organizaci. Stejně tak jsou tyto organizace řízené vedoucími pracovníky s využitím různých druhů informací.

Protože pracovníci neziskových organizací jsou dobrovolníci a v případě AIESEC Zlín navíc studenti, není využití získaných informací vždy zcela efektivní pro řízení organizace.

Hlavním cílem práce bylo poskytnout doporučení pro zvýšení úrovně řízení AIESEC Zlín analýzou zdrojů informací a potřebou informací pro řízení.

AIESEC Zlín se zaměřuje především na využívání vlastních zdrojů, vnější zdroje jsou využívány v menší míře.

První část práce byla vypracována na základě prostudování dostupné literatury o problematice neziskových organizací, řízení a významu a podobě informací v řízení. Nejprve byla popsána charakteristika a specifika neziskových organizací. Další část je věnována řízení neziskových organizací a potřebě informací v něm. Poslední třetina teoretické části se zaměřuje na pojem informace, informační podstatu řízení a manažerské informační systémy.

Druhá část práce analyzuje zdroje informací v AIESEC Zlín, vnitřní i vnější, schopnost jejich využívání členy a způsob předávání mezi jednotlivými úrovněmi organizace.

Závěrečná doporučení pro zlepšení využívání zdrojů jsou uvedena ve třetí části práce.

Organizace AIESEC Zlín je součástí největší studentské neziskové organizace AIESEC a díky tomu disponuje vyspělými informačními systémy. Rozsah využití vnějších zdrojů se vedle těchto systémů jeví jako menší. První doporučení tedy směřuje k většímu a systematickému využívání právě vnějších zdrojů se zaměřením na odborná periodika. Druhé doporučení poukazuje na možnost spolupráce s Obchodní a hospodářskou komorou a tím získávání informací o potřebách firem přímo od jejich zástupců a zároveň zviditelnění organizace. Podstatou třetího doporučení je vzdělávání členů v oblasti

využívání právě vnitřních systémů tak, aby z nich byli schopni získat co největší množství relevantních informací.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] DONNELLY, J. H. *Management*. Praha: Grada Publishing, ISBN 80-7169-422-3
- [2] DRUCKER, P. F. *Řízení neziskových organizací*. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-85603-38-1
- [3] DRUCKER, P. F. *Výzvy managementu pro 21. století*. Praha: Management Press, 1994. ISBN 80-7261-021-X
- [4] DUBEN, R. *Neziskový sektor v ekonomice a společnosti*. Praha: CODEX Bohemia, 1996. ISBN 80-85963-19-1
- [5] FRIČ, P., GOULLI, R. *Neziskový sektor v ČR*. Praha: EUROLEX 01. ISBN 80-86432-04-1
- [6] PORVAZNÍK, J. *Celostní management : pilíře kompetence v řízení*. Bratislava: Sprint, 2003. ISBN 80-89085-05-9
- [7] REKTOŘÍK, J. *Organizace neziskového sektoru: Základy ekonomiky, teorie a řízení*. Praha, EKOPRESS, 2001. ISBN 80-86119-41-6
- [8] VODÁČEK, L., ROSICKÝ, A. *Informační management : pojetí, poslání, aplikace*. Praha: Management Press, 1997. ISBN 80-85943-35-2
- [9] VODÁČEK, L., VODÁČKOVÁ, O. *Management : teorie a praxe v informační společnosti*. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-041-4
- [10] [http:// www.aiesec.cz](http://www.aiesec.cz), [cit. 2005-04-18]
- [11] [http:// www.aiesec.net](http://www.aiesec.net), [cit. 2005-04-18]
- [12] <http://www.aiesec.org>, [cit. 2005-04-18]
- [13] [http:// www.aiesec.utb.cz](http://www.aiesec.utb.cz), [cit. 2005-04-18]
- [14] <http://www.ikaros.cz>, [cit. 2005-04-14]
- [15] Seibert, P. Manažerské informační systémy IT SYSTEM [online], 2002, č. 7-8 [cit. 2005-04-14]. Dostupný z WWW:

http://www.systemonline.cz/site/prehledy_systemu/crm/mis3.htm

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

IS	informační systém
MIS	manažerský informační systém
MC	Member Committee – národní zastoupení AIESEC
BOA	Board of Advisors – Celostátní skupina poradců
OHK	Obchodní a hospodářská komora

SEZNAM OBRÁZKŮ

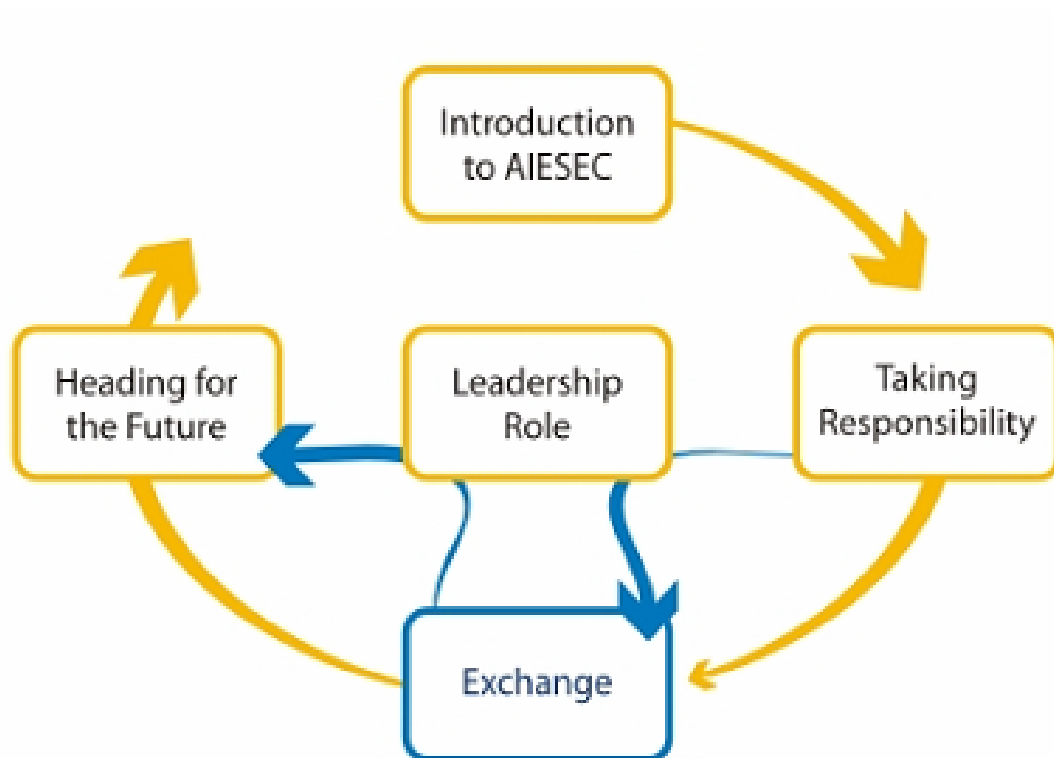
<i>Obr. 1 Tvorba strategie [4, s. 187]</i>	14
<i>Obr. 2 Informační toky a typy informací [1, s. 725]</i>	17
<i>Obr. 3 Vztah mezi znalostmi a informacemi: Odvozování znalostí z informací v procesu lidského učení [7, s. 67]</i>	19
<i>Obr. 4 Znázornění využití poznatků a znalostí subjektu prostřednictvím informací k řízení objektu [6, s. 227]</i>	20
<i>Obr. 6 Informační toky v AIESEC</i>	45
<i>Obr. 7 Vzdělávání členů na konferencích</i>	48

SEZNAM PŘÍLOH

- P I AIESEC Experience Model
- P II Zrealizované počty praxí AIESEC Zlín

PŘÍLOHA P I: AIESEC EXPERIENCE MODEL

AIESEC Experience Model



PŘÍLOHA P II: ZREALIZOVANÉ POČTY PRAXÍ AIESEC ZLÍN

