

Henry Mintzberg

Henry Mintzberg se proslavil jako přední myslitel na poli managementu a má pověst obrazovorce, který v oboru zpochybnil či vyvrátil mnoho zavedených názorů a konceptů.

Nejdříve něco k životopisným datům a údajům. Henry Mintzberg se narodil 2. září 1939 v Montrealu v Kanadě. Získal magisterský titul a doktorát na MIT Sloan School of Management. Je profesorem managementu na McGill University v Montrealu (Kanada) a na INSEAD ve Fontainebleau ve Francii.

Z jeho myšlenek stojí za pozornost zejména Definování základních částí organizace; Koncept deseti manažerských rolí a tzv. Mintzbergův paradox.

Nyní se na tyto myšlenky podíváme podrobněji.

Mintzbergův model organizace dělí organizaci na tyto základní části - ideologie, strategický vrchol, technostruktura, podpůrné síly, operační jádro. Někdy bývá též označen jako

Mintzbergův model pěti částí organizace a dělí organizaci na části: Ideologie; Strategický vrchol; Střední úroveň, Technostruktura, Podpůrné síly, Operační jádro. Přičemž různé typy organizací mají různě vyvinuté a akcentované jednotlivé části.

Další z Mintzbergových důležitých myšlenek je "**Koncept deseti manažerských rolí**", ve které definoval manažerské role na základě pozorování práce mnoha vedoucích pracovníků, přičemž stanovil deset druhů rolí ve třech skupinách. S tímto konceptem přišel v roce 1973 ve své knize „The Nature of Managerial Work“ na základě zobecnění svých pozorování práce mnoha vedoucích pracovníků v průběhu jejich normálního pracovního dne.

Celkem stanovil deset druhů rolí ve třech skupinách takto:

- Interpersonální role:
 - Reprezentant (figurehead)
 - Vůdce/lídr (leader)
 - Spojovací článek (liaison)
- Informační role:
 - Sběrač podnětů (monitor)
 - Šířitel podnětů (disseminator)
 - Mluvčí (spokesperson)
- Rozhodovací role:
 - Podnikatel/tvůrce změn (entrepreneurial)
 - Řešitel poruch (disturbance-handler)
 - Přidělovatel zdrojů (resource-allocator)
 - Vyjednaváč (negotiator)
 -

A v neposlední řadě Mintzbergova třetí teorie. A to takzvaný **Mintzbergův paradox**.

Tento paradox konstatuje, že: "Přes rozdílný charakter vrcholové řídicí práce ve srovnání s řídicí prací na nižších úrovních by vrcholové vedení mělo zůstat v kontaktu s všedním životem organizace. Mělo by činit strategická rozhodnutí a nezdržovat se nedůležitými detaily, ale současně by mělo vědět co nejvíce o běžném chodu organizace, o atmosféře a do jisté míry i o všedních problémech. Nejlépe ho asi popisuje sám Mintzberg : „*Efektivní strategové nejsou lidé, kteří abstrahují od denodenních podrobností. Je tomu právě naopak:*

jsou to ti, kdo jsou v nich hluboce ponořeni, a přitom jsou z nich schopni abstrahovat strategická sdělení.“

,