


Politechnika Wroclawska: Wydział Zarządzania

System studiów: stacjonarne II s.

Kierunek: Zarządzanie

Specjalizacja: ZPB

DEKLARACJA do przedmiotu „Modelowanie procesów biznesowych w organizacji”

Zespół: MPBO23-L01_2	Model procesu zgłaszania projektów realizowanych na poziomie centralnym w ZHP.
Organizacja:	Związek Harcerstwa Polskiego
Podsystem:	Główna Kwatera (poziom centralny organizacji)
Proces/problem:	Proces składania i zatwierdzania projektów realizowanych na poziomie centralnym / Nadmiar dokumentów składanych w związku z projektami finansowanymi przez kwaterę główną

Opracował zespół:

SmbA	Autor	Nr rozdz.	Nazwa „indywidualnego” produktu	Ocena
A1	Karolina Wojciechowska – (nr alb. 260620 – kier.)	3, 4	Model Biznesowy CANVAS	
A2	Dominika Jasińska – (nr alb. 260624)	2, 4	Model Biznesowy CANVAS	
A3	Izabela Radka – (nr alb. 254369)	1, 4	Model BPMN procesu biznesowego	

Szczegółowa ocena pracy:

Nr rozdz.	Tytuł rozdziału	Nr zajęcia	MAX pkt	Liczba pkt
0	Deklaracja – KM1	04	1,0	1,0
1	Opis elementów BMM w dziale organizacji – KM2 (interesariusze, misja, cel strategiczny, cele taktyczne, Canvas, problem menedżerski, DKN)	07	4,0	3,0
2	Analiza kontekstu problemu (zadania, dokumenty, czynniki krytyczne) – KM3	09	2,0	
3	Model wybranego procesu biznesowego organizacji – KM4	12	5,0	
4, 5	Elementy rozwiązania problemu (DPU, ERD, słownik dziedziny) – KM5	14	5,0	
6	Baza danych w MS Access – KM5	14	2,0	
7	Forma raportu (formatowania, spisy + powoływania obiektów, źródła) – cz1 – KM5	14	3,0	
Suma punktów			20(2)	
Ocena końcowa				

Opieka dydaktyczna:

dr inż. L. Szczurowski, prof. uczelni¹Wrocław, **marzec 2024**

Z komentarzem [LS1]: To nie jest ostatnia wersja formatki pracy! **Proszę wymienić stronę tytułową przy oddawaniu KM3!!**
„Na roboczo” zaktualizowałem tabelkę do wersji poprawnej ... ☺
...

Z komentarzem [LS2]: kwiecień - czerwiec

Spis treści

1. Elementy motywacji biznesowej w dziale (podsystemie) organizacji.....3

¹ Usunąć zbędne informacje, a następnie przepisać.

1.1	Ogólny opis firmy oraz interesariusze (org. wpływające)	3
1.1.1	Sytuacja problemowa	3
1.1.2	Ogólny opis organizacji	3
1.2	Misja i cele organizacji	5
1.3	Opis modelu biznesowego organizacji	6
1.3.1	Model biznesowy (CANVAS) organizacji	6
1.3.2	Hierarchia funkcji i struktura organizacyjna	8
1.3.3	Identyfikacja zasobów organizacji (w tym stan IT)	14
1.3.4	Istotne problemy funkcjonowania organizacji	18
1.4	Problem menedżerski, jego natura i kontekst	19
1.4.1	Szczegółowy słowny opis problemu	19
1.4.2	Diagram kontekstowy problemu menedżerskiego	20

1. Elementy motywacji biznesowej w dziale (podsystemie) organizacji

1.1 Ogólny opis firmy oraz interesariusze (org. wpływające)

1.1.1 Sytuacja problemowa

W ZHP obserwujemy skomplikowany proces składania i zatwierdzania projektów, który staje się dużym wyzwaniem dla wolontariuszy i pracowników organizacji. Ten proces, przy każdym nowym projekcie, wymaga uzyskania wielu zgód i akceptacji z różnych działów organizacji, takich jak: finanse, edukacja i zarządzanie. Na przykład, organizowanie wydarzenia edukacyjnego wymaga zatwierdzenia przez Skarbnika ZHP ze względu na aspekty finansowe, a także przez Centralną Szkołę Instruktorską do uzyskania akredytacji oraz przez odpowiedzialnego członka Głównej Kwatery za dany Wydział w celu akceptacji merytorycznej. Dodatkowo, źródła finansowania projektów mogą być różnorodne, co wymaga składania wielokrotnych, często powtarzalnych wniosków finansowych. Złożoność tych procesów prowadzi do znacznego wydłużenia czasu potrzebnego na przygotowanie i zatwierdzenie projektów, co jest szczególnie obciążające dla wolontariuszy. Istota problemu leży w braku zintegrowanego systemu, który pozwoliłby na uproszczenie i usprawnienie procedur. Optymalizacja i digitalizacja procesu składania i zatwierdzania projektów, poprzez wdrożenie jednolitej platformy elektronicznej, mogłaby znacząco przyczynić się do efektywności pracy, zmniejszenia obciążenia administracyjnego i poprawy ogólnej wydajności organizacyjnej w ZHP.

– usunięto: , czy

– usunięto: , przy każdym nowym projekcie

– usunięto: w

– usunięto: ach

– usunięto: tych

1.1.2 Ogólny opis organizacji

Związek Harcerstwa Polskiego (ZHP) to największa w Polsce organizacja wychowawcza dla dzieci i młodzieży, skupiająca prawie 100 000 członków. Przez ponad sto lat ZHP stawia sobie za cel wspieranie rozwoju harcerzek i harcerzy, tworząc warunki do ich wszechstronnego rozwoju. Jest to ogólnopolskie, patriotyczne stowarzyszenie, które jest częścią światowego ruchu skautowego. ZHP jest organizacją otwartą i apolityczną, ale przede wszystkim jest ruchem społecznym, który kształtuje postawy i charaktery młodych ludzi.

Z komentarzem [LS3]: LITER_POW - Tu aż prosi się powołać źródło literaturowe

Organizacja wspiera wychowanie dzieci i młodzieży zgodnie z harcerskimi wartościami, takimi jak: patriotyzm, braterstwo, przyjaźń, służba, wiara, praca, sprawiedliwość, wolność i pokój. Te wartości są zapisane w Obietnicy i Prawie Zucha oraz Przyrzeczeniu i Prawie Harcerskim, i odzwierciedlają się w kulturze organizacji, która rozwija się przez dziesięciolecia. Te wartości tworzą kodeks postępowania i wpływają na styl życia członków ruchu harcerskiego, a każdy z nich ma możliwość realizacji ich w budowanych indywidualnie próbach na kolejne stopnie harcerskie i instruktorskie. Wartości tradycyjne i uniwersalne są uwzględniane w aktualnych i nowoczesnych programach działania gromad i drużyn, zgodnie z potrzebami, zainteresowaniami i pragnieniami dzieci i młodzieży. Instruktorzy harcerscy w pracy wychowawczej stosują sprawdzoną metodę, która polega na realizacji zadań w małych grupach rówieśniczych, uczeniu się poprzez działanie, wykorzystywaniu stymulującego programu i odwoływaniu się do idei wyrażonych w Prawie i Przyrzeczeniu Harcerskim. Ta metoda wychowawcza charakteryzuje się pozytywnością, dobrowolnością, świadomością celów, indywidualnością, naturalnością oraz wzajemnym oddziaływaniem między wychowawcami i wychowanymi.

ZHP, jako jedna z największych i najbardziej rozpoznawalnych organizacji młodzieżowych w Polsce, angażuje się i wpływa na szerokie spektrum interesariuszy. Od członków i wolontariuszy, przez rodziców i opiekunów, po partnerów i sponsorów, każda grupa wnosi istotny wkład w działalność oraz odczuwa jej skutki. Poniższa Tabela

– usunięto: Związek Harcerstwa Polskiego (

– usunięto:)

Z komentarzem [LS4]: PONIZEJ ... - Unikać słów poniżej powyżej! – bo nie wiemy gdzie finalnie tekst wylądaje – używać mechanizmów odsyłaczy ..

1. prezentuje kluczowych interesariuszy ZHP, wskazując na ich rolę, oczekiwania i sposób, w jaki są zaangażowani w działania organizacji

Tabela 1. Interesariusze i organizacje wpływające na ZHP

LP	Smb. OW	Nazwa OW	Ois wpływu na organizację (relacji z organizacją)
1.	OW1	Organy władzy publicznej i administracja rządowa i samorządowa	Współpraca z organami władzy publicznej i administracją rządową i samorządową jest ważna dla ZHP. Wspólna praca może obejmować inicjatywy edukacyjne, programy wsparcia finansowego czy współpracę przy organizowaniu wydarzeń.
2.	OW2	Wojsko Polskie i inne służby mundurowe	ZHP utrzymuje bliską współpracę z Wojskiem Polskim oraz innymi służbami mundurowymi. Ta współpraca może obejmować szkolenia, udział w uroczystościach państwowych oraz działania służby społecznej.
3.	OW3	Kościół Katolicki oraz związki wyznaniowe	Współpraca z Kościołem Katolickim oraz innymi związkami wyznaniowymi ma duże znaczenie dla ZHP. Organizacja angażuje się w działania o charakterze religijnym oraz współpracuje przy organizowaniu wydarzeń i programów wychowawczych.
4.	OW4	Organizacje skautowe zrzeszone w WOSM, WAGGGS i ISGF	W ramach międzynarodowego ruchu skautowego, ZHP współpracuje z innymi organizacjami skautowymi, wymieniając się doświadczeniami, organizując wspólne wydarzenia i rozwijając projekty o charakterze międzynarodowym.
5.	OW5	Organizacje konkurencyjne	Istnieje wiele innych organizacji, koła naukowe i zajęcia dodatkowe, które stanowią konkurencję dla ZHP na rynku. Ich obecność wymaga dostosowania oferty i strategii działania ZHP.
6.	OW6	Zrzeszeni Polacy mieszkający poza granicami kraju	ZHP współpracuje z Polonią i zrzeszonymi Polakami, którzy mieszkają za granicą. Wspierają organizację poprzez działania harcerskie, promocję polskiej kultury i wartości oraz zapewnienie wsparcia w ramach swoich społeczności.
7.	OW7	Placówki oświaty, wychowania i kultury	Szkoły, przedszkola, domy kultury i inne placówki są często współpracujące z ZHP, zapewniając przestrzeń i wsparcie dla działań harcerskich, takich jak spotkania, warsztaty i wydarzenia.
8.	OW8	Ruch przyjaciół harcerstwa	Organizacje i osoby wspierające harcerstwo są ważnymi partnerami dla ZHP. Wspierają organizację finansowo, organizacyjnie oraz promują jej cele i wartości.
9.	OW9	Rodzice	Rodzice dzieci i młodzieży uczestniczących w harcerstwie mają duże znaczenie dla ZHP. Są oni ważnym źródłem wsparcia, angażując się w działalność organizacji.
10.	OW10	Dzieci i młodzież	Osoby uczestniczące w harcerstwie są najważniejszą częścią ZHP. To zuchy, harcerze i harcerki, którzy angażują się w różnorodne aktywności, rozwijają umiejętności, uczestniczą w obozach, zbiórkach i działaniach służby społecznej

Źródło: opracowanie własne

Z komentarzem [LS5]: Bardzo ładna tabelka ☺ ...

Jak widać, **ZHP** łączy różnorodne grupy interesariuszy, każda z nich wnosi unikalną wartość i perspektywę do organizacji. Efektywne angażowanie i zarządzanie tymi grupami jest kluczowe dla osiągnięcia celów ZHP, rozwijania jego misji i wzmocnienia pozycji jako ważnej instytucji w społeczności.

— usunięto: Związek Harcerstwa Polskiego

1.2 Misja i cele organizacji

Misją ZHP jest wychowywanie młodego człowieka, czyli wspieranie go we wszechstronnym rozwoju i kształtowaniu charakteru przez stawianie wyzwań. Aby skutecznie wspierać młodych ludzi, organizacja musi stale się rozwijać i uczyć, przewyższając własne niedoskonałości i ograniczenia. Ważne jest, aby była wyrazista i miała kompetentną i ideową kadre. Ta kadra powinna dążyć do bycia dla młodych ludzi autorytetem, przewodnikiem i przyjacielem. Organizacja wspiera drugiego człowieka, pomagając, wskazując i umożliwiając, ale to osoba prowadzona harcerską ścieżką ma wybór drogi i stylu życia. W ten sposób uczy się samodzielności i zachęca się do brania odpowiedzialności za własne decyzje, działania i rozwój. ZHP nie rywalizuje z rodzicami i rodziną, lecz traktuje ich jako pierwszych i najważniejszych wychowawców. Dlatego prowadzi swoją pracę wychowawczą w stałej współpracy z nimi. ZHP nie istnieje po to, aby doskonalić swoje struktury, przepływ informacji, czy proponować coraz bardziej atrakcyjne rozwiązania metodyczne dla samej organizacji. To wszystko ma sens tylko wtedy, gdy służy wspieraniu młodych ludzi. W przypadku wątpliwości, czym ZHP powinno się naprawdę zajmować, należy zapytać, na ile te działania służą wspieraniu młodych ludzi w ich rozwoju. Organizacja buduje swoją strukturę, układa pracę, tworzy programy i dzieli zadania w taki sposób, aby umożliwić wszechstronny rozwój duchowy, emocjonalny, intelektualny, społeczny i fizyczny. Patrzy na człowieka jako całość i wspiera jego rozwój we wszystkich tych aspektach. To holistyczne podejście do wychowania umożliwia kształtowanie postaw, naukę i doskonalenie umiejętności. To nie tylko zajmowanie się rozwojem duchowym, emocjonalnym, intelektualnym, społecznym czy fizycznym wyróżnia ZHP spośród innych organizacji pozarządowych. To, co ją wyróżnia i co jest dla niej cenne, to to, że wszystkie te sfery rozwoju są jednocześnie, stale i równoważnie przedmiotem jej troski.

Z komentarzem [LS6]: Akapity w tym punkcie są napisane stylem języka innym niż j. polski ... dlaczego

Najważniejszym celem strategicznym, którego osiągnięcie przyczynia się do realizacji misji jest stworzenie warunków do wszechstronnego, intelektualnego, społecznego, duchowego, emocjonalnego i fizycznego rozwoju człowieka.

Z komentarzem [LS7]: Misja to jednak znacznie krótszy tekst !

Cele taktyczne ZHP, przedstawione w Tabeli 2, są precyzyjnie zdefiniowane i mają na celu kierowanie organizacją w stronę jej głównych misji i wartości. W tabeli szczegółowo opisane są te cele wraz z kluczowymi działaniami i oczekiwanymi rezultatami.

Z komentarzem [LS8]: Cel, także strategiczny, powinien mieć jakąś konkretną wartość do osiągnięcia

Z komentarzem [LS9]: STYL MASŁO MASŁANE ...

Tabela 2. Cele taktyczne organizacji ZHP

LP	Smb. CT	Nazwa CT	Opis CT
1.	CT1	Zrzeszanie członków w podstawowych jednostkach organizacyjnych	Zrzeszanie członków w podstawowych jednostkach organizacyjnych Związku Harcerstwa Polskiego ma na celu tworzenie małych, spójnych grup, które są fundamentem efektywnego działania organizacji. Ten proces koncentruje się na budowaniu silnych, wspierających się nawzajem drużyn i zastępów, które umożliwiają osobisty rozwój młodych ludzi, naukę pracy zespołowej i odpowiedzialności. Jest to także sposób na przekazywanie i utrzymanie tradycji harcerskich, a także efektywne realizowanie programów i inicjatyw harcerskich.
2.	CT2	Prowadzenie całorocznej działalności wychowawczej,	Cel prowadzenia całorocznej działalności wychowawczej, edukacyjnej i oświatowej w Związku Harcerstwa Polskiego koncentruje się na ciągłym wsparciu rozwoju dzieci i młodzieży. Przez cały rok ZHP organizuje różnorodne

Z komentarzem [LS10]: MERYTOR... - Cel taktyczny musi mieć termin nie dłuższy niż rok! Fajnie jeżeli ma wartość

Z komentarzem [LS11]: ☺ ... to prawda, to jest proces – nie cel! Ale np. utworzenie 50 nowych drużyn do końca 2024 r. jest już sformulowaniem celu taktycznego ...

		edukacyjnej i oświatowej wśród dzieci i młodzieży	aktywności, takie jak warsztaty, biwaki, programy edukacyjne i spotkania, które mają na celu rozwijanie umiejętności, wiedzy oraz wartości moralnych młodych ludzi. Działania te są dostosowywane do zmieniających się potrzeb i zainteresowań uczestników, promując ich wszechstronny rozwój, zarówno osobisty, jak i społeczny.
3.	CT3	Zachęcanie do Uczestnictwa w Akcjach Społecznych	Zachęcanie do uczestnictwa w akcjach społecznych polega na motywowaniu młodych ludzi do aktywnego zaangażowania się w różnorodne inicjatywy mające na celu poprawę społeczności i środowiska. Działania te mogą obejmować wolontariat, projekty ekologiczne, zbiórki charytatywne czy inicjatywy lokalne. Celem jest rozwijanie wśród młodych ludzi świadomości społecznej, odpowiedzialności za otoczenie oraz umiejętności współpracy na rzecz wspólnego dobra

Źródło: opracowanie własne

Z komentarzem [LS12]: To prawda są to działania układające się w proces, którego celem może być uczestnictwo 1000 nowych członków w akcjach społecznych do końca 2024 roku

Jak pokazuje Tabela 2., cele taktyczne ZHP są skonstruowane tak, aby wspierać i uzupełniać jego wizję strategiczną. Stanowią one fundament, na którym budowane są programy i inicjatywy, a także pozwalają na adaptację i reagowanie na zmieniające się potrzeby członków i społeczności.

— usunięto: wizję

1.3 Opis modelu biznesowego organizacji

1.3.1 Model biznesowy (CANVAS) ZHP

— usunięto: organizacji










W kontekście Związku Harcerstwa Polskiego (ZHP), model Canvas przedstawiony w Tabeli 3. stanowi istotne narzędzie do opisu strategii działania oraz planowania rozwoju organizacji. Poprzez zastosowanie tego modelu, ZHP może w sposób klarowny przedstawić swoje główne obszary działalności, takie jak programy edukacyjne, aktywności społeczne czy zarządzanie zasobami ludzkimi. Poniżej znajduje się uzupełniony Model Biznesowy Canvas organizacji ZHP.

Z komentarzem [LS13]: STYL GRAMATYKA – kolejność słów w zdaniu

Z komentarzem [LS14]: PONIŻEJ ... - Unikać słów poniżej powyżej! – bo nie wiemy gdzie finalnie tekst wylądaje

— usunięto: firmy

Tabela 3. Model Canvas ZHP

<p>KLUCZOWI PARTNERZY</p>  <ul style="list-style-type: none"> organy władzy publicznej organy administracji rządowej i samorządowej, Wojsko Polskie i inne służby mundurowe, Partnerzy Kościół Katolicki oraz związki wyznaniowe organizacje skautowe zrzeszone w WOSM, WAGGGS i ISGF Ruch Przyjaciół Harcerstwa placówki oświaty, świetlice wiejskie/osiedlowe 	<p>KLUCZOWE DZIAŁANIA</p>  <ul style="list-style-type: none"> praca wychowawcza zgodna z metodyką, organizacja zbiórek tworzenie propozycji programowych organizacji eventów (np. obozów), kursów i szkoleń dla kadry organizacja i wspieranie akcji charytatywnych i humanitarnych 	<p>PROPOZYCJA WARTOŚCI</p>  <ul style="list-style-type: none"> umiejętność pracy w grupie przygotowanie do dorosłego życia wychowanie ekonomiczne wychowanie w społeczeństwie 	<p>RELACJE Z KLIENTAMI</p>  <p>Klientem są dzieci i młodzież, ale też ich rodzice ponieważ to oni opłacają składki.</p>	<p>SEGMENTY KLIENTÓW</p>  <p>Nasi klienci oczekują personalnego wsparcia, a nie automatycznej obsługi. Ważny jest kontakt z klientem (rodzicem, dzieckiem), tak by czuł się bezpiecznie lub czuł że jego dziecko jest bezpieczne. By dziecko było zadowolone i nie tylko dobrze bawiło się podczas zbiórek i biwaków, ale by nabywało umiejętności ważnych w dorosłym życiu.</p>
	<p>KLUCZOWE ZASOBY</p>  <ul style="list-style-type: none"> finansowe: Składki członkowskie, dotacje, granty, darowizny ludzkie: kadra wychowawcza i kadra wspierająca materialne: biura GK, chorągwi i hufców, bazy i stacje, sprzęt obozowy, samochody, harcówki, materiały programowe niematerialne: wiedza, procesy, system wychowawczy 		<p>KANAŁY</p>  <p>Naszych klientów spotykamy w szkołach, na facebooku i instagramie, na stronie internetowej, poprzez plakaty w miastach, akcje naborowe, czy festyny, rajdy i biwaki.</p>	
<p>STRUKTURA KOSZTÓW</p>  <p>Kosztami jakie ponosimy w ZHP są: koszty utrzymania sal i budynków, koszty obozów, koszty ubrań, oznak, przygotowania propozycji programowych.</p>		<p>STRUMIENIE PRZYCHODÓW</p>  <p>Majątek ZHP powstaje ze składek członkowskich, darowizn, zapisów i spadków, dochodów ofiarności publicznej oraz dotacji i innych środków przekazanych na prowadzenie zadań i akcji zleconych przez organy publiczne lub inne podmioty. Dużym wsparciem jest też Rządowy Program Wsparcia Rozwoju Organizacji Harcerskich i Scautowych</p>		

— usunięto: organizacji

Z komentarzem [LS15]: To mogą być segmenty klientów

Z komentarzem [LS16]: A to bardziej nadają się do segmentu relacje z klientami ☺

Z komentarzem [LS17]: ??

Z komentarzem [LS18]: Nie ma płatnych etatów i administracji?

Źródło: opracowanie własne

Związek Harcerstwa Polskiego (ZHP) opiera swój model biznesowy na szerokim spektrum partnerstw oraz różnorodnych działaniach, mających na celu wychowanie i wsparcie dzieci i młodzieży. Kluczowi partnerzy, takie jak organy władzy publicznej, administracja rządowa i samorządowa, wojsko, Kościół Katolicki, oraz inne organizacje skautowe i Ruch Przyjaciół Harcerstwa, są nieodłącznym elementem tej struktury.

ZHP angażuje się głównie w pracę wychowawczą, organizację zbiórek, kursy i szkolenia dla kadry oraz akcje charytatywne. Posiada bogate zasoby finansowe, ludzkie, materialne i niematerialne, które umożliwiają realizację swoich celów. Propozycja wartości organizacji skupia się na umiejętnościach pracy w grupie, przygotowaniu do dorosłego życia, wychowaniu ekonomicznym i społecznym.

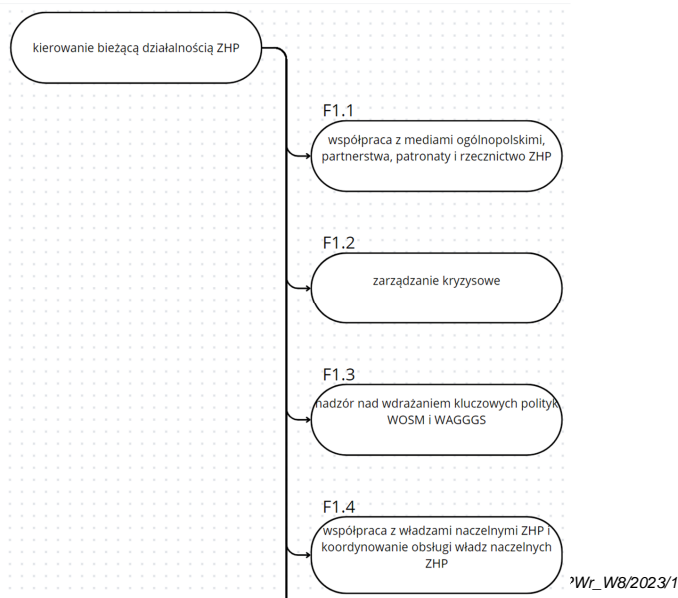
Segmentacja klientów obejmuje dzieci, młodzież i ich rodziców, którzy opłacają składki członkowskie. W relacjach z klientami ZHP stawia na personalne wsparcie, zapewniając bezpieczeństwo i zadowolenie zarówno dzieciom, jak i ich rodzicom podczas zbiórek i biwaków. ZHP korzysta z różnorodnych kanałów dystrybucji, takich jak szkoły, media społecznościowe, strona internetowa oraz akcje naborowe.

Struktura kosztów obejmuje utrzymanie infrastruktury, obozów, ubrań i oznak oraz przygotowanie programów. Przychody ZHP pochodzą z różnych źródeł, w tym ze składek członkowskich, darowizn, dotacji, dochodów z ofiarności publicznej oraz programów rządowych wspierających rozwój organizacji harcerskich. Całość tego modelu biznesowego wspiera cel główny organizacji, którym jest wszechstronny rozwój młodego człowieka poprzez harcerstwo.

Wybrany przez nas problem menedżerski najbliższy związany jest z segmentem Kluczowych Zasobów modelu Canvas firmy ZHP.

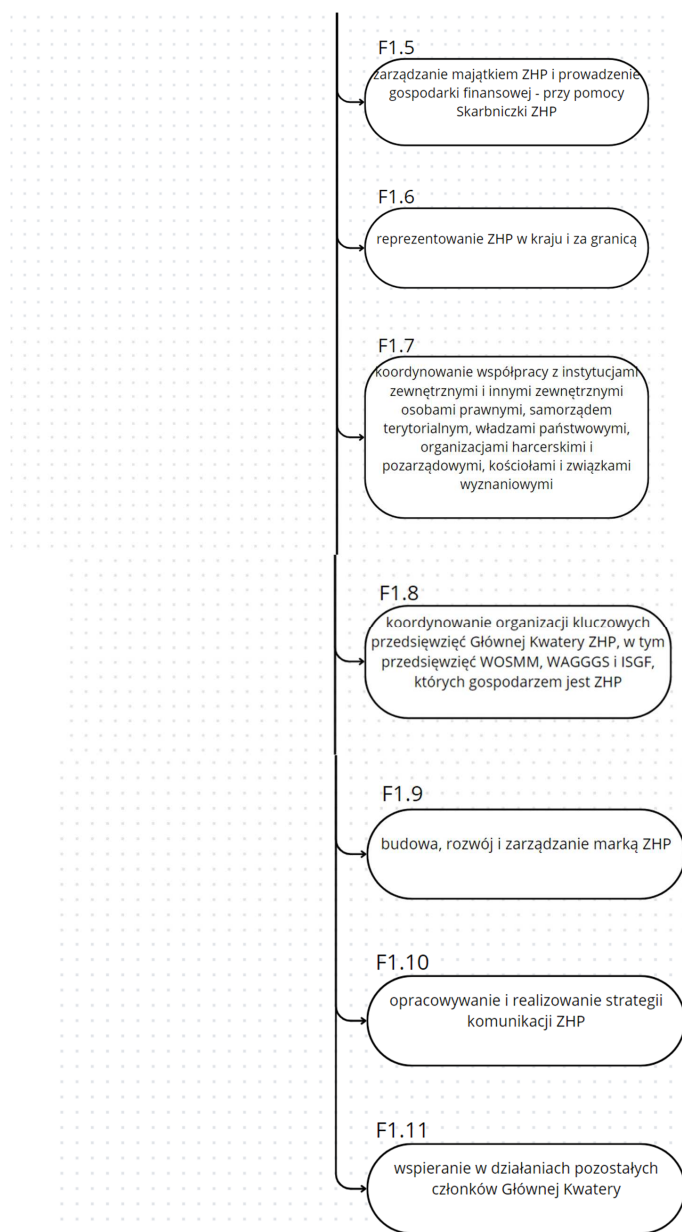
1.3.2 Hierarchia funkcji i struktura organizacyjna

Hierarchia funkcji przedstawiona na Rysunku 1. dotyczy czynności wykonywanych w ramach kierowania bieżącą działalnością ZHP



Z komentarzem [LS19]: ☹ ... styl ... czyli celów zasobów ☹

Z komentarzem [LS20]: Nie widać tego w modelu!



Rysunek 1. Hierarchia funkcji organizacji ZHP
Źródło: opracowanie własne

Z komentarzem [LS21]: FT_NA_J_STR – dążymy do zmieszczenia rysunku na jednej stronie! – da się!

F1.1 Współpraca z mediami ogólnopolskimi, partnerstwa, patronaty i rzecznictwo ZHP

Obejmuje budowanie i utrzymywanie relacji z mediami krajowymi, nawiązywanie partnerstw strategicznych, uzyskiwanie patronatów oraz reprezentowanie i promowanie ZHP w mediach i wśród opinii publicznej.

F1.2 Zarządzanie kryzysowe

Zarządzanie sytuacjami kryzysowymi, w tym planowanie odpowiedzi, komunikacja kryzysowa oraz koordynacja działań mających na celu minimalizowanie negatywnych skutków dla organizacji.

F1.3 Nadzór nad wdrażaniem kluczowych polityk WOSM i WAGGGS

Nadzorowanie i zapewnienie zgodności z politykami WOSM i WAGGGS

F1.4 Współpraca z władzami naczelnymi ZHP koordynowanie obsługi władz naczelnych ZHP

Koordynacja działań i współpraca z najwyższymi organami zarządzającymi ZHP w celu efektywnego realizowania celów organizacji.

F1.5 Zarządzanie majątkiem ZHP i prowadzenie gospodarki finansowej - przy pomocy Skarbniczki ZHP

Zarządzanie zasobami materialnymi i finansowymi ZHP, często we współpracy ze Skarbniczką ZHP, w celu optymalnego wykorzystania środków i zabezpieczenia stabilności finansowej.

F1.6 Reprezentowanie ZHP w kraju i za granicą

Oficjalne reprezentowanie ZHP w kontaktach krajowych i międzynarodowych, promowanie organizacji i jej celów na różnych forach i wydarzeniach.

F1.7 Koordynowanie współpracy z instytucjami zewnętrznymi i innymi zewnętrznymi osobami prawnymi

Koordynowanie relacji i współpracy ZHP z różnymi instytucjami, organizacjami pozarządowymi, samorządami terytorialnymi, władzami państwowymi oraz grupami religijnymi.

F1.8 Koordynowanie organizacji kluczowych przedsięwzięć Głównej Kwatery ZHP

Zarządzanie i koordynacja ważnych wydarzeń organizowanych przez Główną Kwaterę ZHP, w tym międzynarodowych projektów WOSM, WAGGGS i ISGF.

F1.9 Budowa, rozwój i zarządzanie marką ZHP

Praca nad wizerunkiem i marką ZHP, obejmująca strategię budowania marki, jej rozwoju i utrzymania jej pozytywnego wizerunku.

F1.10 Opracowywanie i realizowanie strategii komunikacji ZHP

Tworzenie i wdrażanie strategii komunikacyjnych, które skutecznie promują cele i działania ZHP, a także angażują członków i społeczność.

F1.11 Wspieranie w działaniach pozostałych członków Głównej Kwatery

Współpraca i wsparcie dla innych członków Głównej Kwatery ZHP w realizacji ich zadań i projektów

Z komentarzem [LS22]: Czyli tych, którzy nie działają na bieżąco?

Struktura organizacyjna określa hierarchię w firmie, czyli sposób, w jaki władza i odpowiedzialność są rozłożone na różne poziomy i stanowiska. Może obejmować zarówno pionową strukturę, w której decyzje są podejmowane na różnych poziomach zarządzania, jak i strukturę poziomą, w której istnieje równość i współpraca między różnymi jednostkami organizacyjnymi.

ZHP charakteryzuje oficjalnie strukturą liniową. Jednak ze względu na szeroką działalność dodatkowo możemy zaobserwować strukturę projektową, przy organizacji różnych wydarzeń.

Władzami ZHP są następujące jednostki organizacyjne:

- 1) władze hufca:
 - a) zjazd hufca,
 - b) komenda hufca,
 - c) komendant hufca,
 - d) komisja rewizyjna hufca,
 - e) sąd harcerski hufca, jeżeli zjazd hufca dokona jego wyboru;
- 2) władze chorągwi:
 - a) zjazd chorągwi,
 - b) rada chorągwi,
 - c) komenda chorągwi,
 - d) komendant chorągwi,
 - e) komisja rewizyjna chorągwi,
 - f) sąd harcerski chorągwi;
- 3) władze naczelne:
 - a) Zjazd ZHP,
 - b) Przewodniczący ZHP,
 - c) Rada Naczelna ZHP,
 - d) Główna Kwatera ZHP,
 - e) Naczelnik ZHP,
 - f) Centralna Komisja Rewizyjna ZHP,
 - g) Naczelny Sąd Harcerski ZHP. (42. Zjazd Nadzwyczajny ZHP, 2022)

Tak duża organizacja wymaga złożonej struktury. Podział na jednostki w ZHP często pokrywa się z podziałem administracyjnym w Polsce. Chorągwie odpowiadają prawie zawsze obszarom województw, czasem różni się to jednym miastem/księżycem ze względu na długą historię środowiska, które powstało jeszcze przed obecnym podziałem administracyjnym. W ZHP mamy 17 chorągwi, gdzie każda z nich posiada osobną osobowość prawną i wpis w KRS. Jednostkami, które znajdują się pod chorągwiami są hufce, które mają bardzo podobną strukturę wewnętrzną do chorągwi, są mniejsze liczebnie, nie muszą posiadać wszystkich podjednostek co chorągwie. Hufce składają się z jednostek podstawowych tzn. drużyn, gromad, kręgów, klubów. By hufiec mógł funkcjonować musi spełniać wymóg posiadania minimum 10 jednostek podstawowych. Klucz działania harcerstwa opiera się na pracy małymi grupami, w języku harcerskim zastępami/szóstkami, czyli zespołami 5-8 osobowymi.

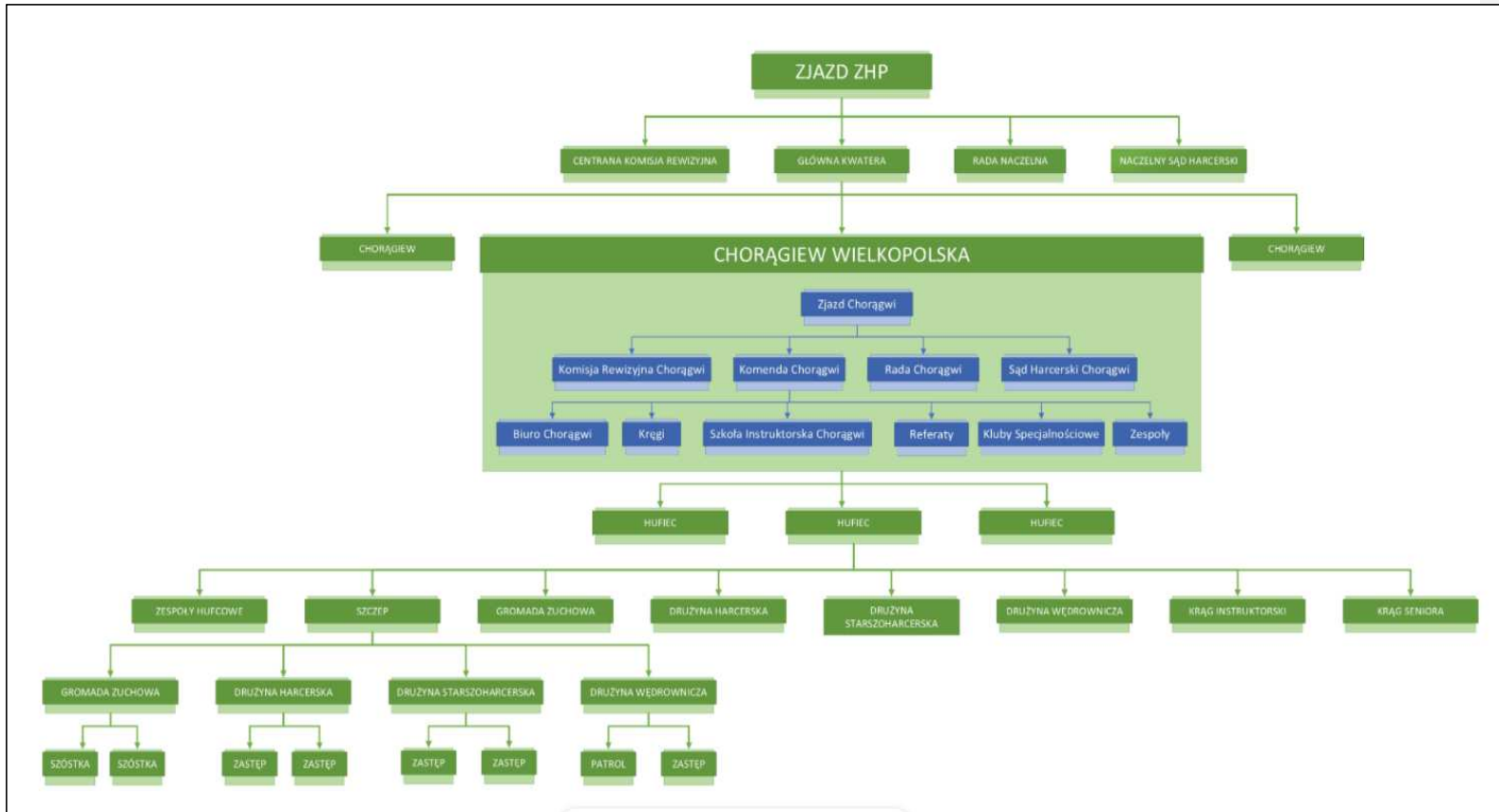
Na Rysunku 2. Przedstawiono strukturę całej organizacji, w tym, wyszczególniony został poziom chorągwi na przykładzie chorągwi wielkopolskiej:

– usunięto: owy

– usunięto: Poniżej n

– usunięto: a

– usunięto: na rysunku



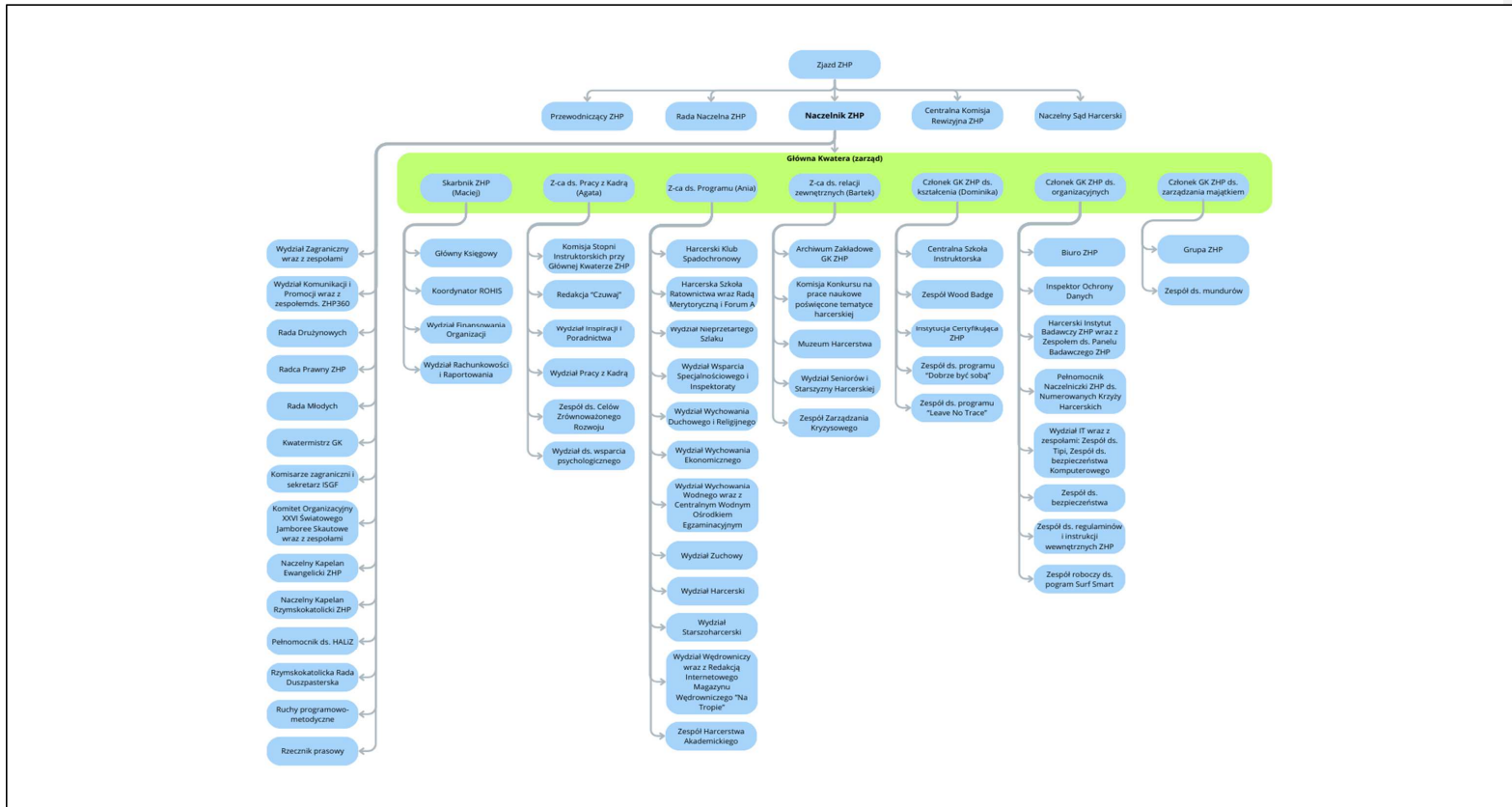
Rysunek 2. Struktura organizacji na poziomie chorągwi Wielkopolskiej ZHP
Źródło: opracowanie własne

Z komentarzem [LS23]: FT_CZYTELNOŚĆ - słaba
czytelność rysunku

Na Rysunku 3. wyszczególniono poziom centralny organizacji przedstawionej wcześniej:

— usunięto: Poniżej n

— usunięto: y



Rysunek 3. Poziom centralny organizacji ZHP
Źródło: opracowanie własne

Z komentarzem [LS24]: FT_CZYTELNOŚĆ - słaba czytelność rysunku

1.3.3 Identyfikacja zasobów organizacji (w tym stan IT)

Tabela 4. przedstawia jakie środki są dostępne i jak są wykorzystywane do realizacji celów. Zasoby te obejmują szeroki zakres – od ludzkich, przez finansowe, aż po materialne i technologiczne. Dokładne zidentyfikowanie i zrozumienie tych zasobów pozwala na ich efektywne zarządzanie i wykorzystanie w celu osiągnięcia misji i wizji.

Tabela 4. Zasoby organizacji

LP	Smb. zasobu	Nazwa zasobu	Opis zasobu
1.	ZL1	Harcerze i Harcerki	Młodzi ludzie, którzy są podstawowymi uczestnikami programów harcerskich i najważniejszym "zasobem" organizacji.
2.	ZL2	Drużynowi i Przyboczni	Odpowiedzialni za prowadzenie zastępów i drużyn, są bezpośrednio zaangażowani w działalność wychowawczą.
3.	ZL3	Instruktorzy Harcerscy	Doświadczeni członkowie ZHP posiadający odpowiednie kwalifikacje do szkolenia i prowadzenia młodszych harcerzy, często pełniący również funkcje kierownicze.
4.	ZL4	Kadra Kształceniowa	Osoby odpowiedzialne za projektowanie i realizację programów edukacyjnych, szkoleń oraz kursów dla członków organizacji.
5.	ZL5	Wolontariusze	Osoby, które dobrowolnie i bez wynagrodzenia angażują się w pracę na rzecz organizacji, niezwykle ważne zwłaszcza w realizacji różnorodnych projektów i akcji.
6.	ZL6	Zespół Administracyjny i Biurowy	Pracownicy odpowiadający za codzienne funkcjonowanie biur, zarządzanie dokumentacją i logistykę.
7.	ZL7	Zespół ds. Finansów	Specjaliści od finansów, księgowości, którzy zajmują się budżetem, rozliczeniami finansowymi i poszukiwaniem nowych źródeł finansowania.
8.	ZL8	Alumni	Byli harcerze, którzy często pozostają związani z organizacją, mogą oferować swoje doświadczenie, kontakty i wsparcie.
9.	FIN1	Składki Członkowskie	Stale wpływy od członków organizacji, które zazwyczaj są głównym źródłem utrzymania wielu stowarzyszeń
10.	FIN2	Dotacje Rządowe	Publiczne fundusze przyznawane przez różne poziomy rząd wspierające działalność edukacyjną i wychowawczą
11.	FIN3	Granty	Środki finansowe pozyskiwane z programów wspierających organizacje non-profit, często na konkretne projekty lub programy rozwojowe.
12.	FIN4	Fundusze Unijne	Środki z Unii Europejskiej przeznaczone na edukację, rozwój młodzieży lub projekty społeczne
13.	FIN5	Programy Finansowania Projektów	Wsparcie finansowe uzyskiwane przez aplikacje o środki na realizację konkretnych projektów edukacyjnych lub społecznych.
14.	FIN6	Darowizny od Osób Prywatnych	Wsparcie finansowe od osób, które chcą wesprzeć cele i działalność ZHP
15.	FIN7	Darowizny od Firm	Donacje od przedsiębiorstw, które wspierają organizacje młodzieżowe
16.	IT1	zespół wsparcia IT na poziomie	Składa się z profesjonalistów IT, którzy są odpowiedzialni za zarządzanie i utrzymanie infrastruktury IT oraz za wsparcie techniczne

Z komentarzem [LS25]: Bardzo obszernie omówienie! Lepiej – zasoby istotne z punktu widzenia problemu ...

Z komentarzem [LS26]: FT_SZERKOL... - format tabeli, szerokość kolumny

Z komentarzem [LS27]: FT_SZERKOL... - format tabeli, szerokość kolumny

		centralnym i w każdej chorągwi	w całej organizacji, włączając centralę i poszczególne chorągwie
17.	IT2	serwis IT przy Głównej Kwaterze ZHP	To centralny punkt, który koordynuje wszystkie działania IT w organizacji, zarządzając zasobami i strategią technologiczną, a także zapewniając wsparcie techniczne dla całej organizacji
18.	IT3	sprzęt komputerowy	Obejmuje komputery, laptopy, serwery i inne urządzenia elektroniczne, które są niezbędne do prowadzenia codziennej pracy administracyjnej, zarządzania danymi oraz komunikacji w organizacji
19.	IT4	oprogramowania	Zestaw aplikacji i narzędzi programistycznych wykorzystywanych w organizacji do różnych zadań, od zarządzania biurem po specjalistyczne potrzeby, takie jak analiza danych czy projektowanie programów
20.	IT5	MS Office 365 dla każdego członka organizacji	Pakiet biurowy Microsoft Office 365 udostępniany każdemu członkowi organizacji, umożliwiając korzystanie z narzędzi takich jak Word, Excel, PowerPoint oraz usług chmurowych do współpracy i komunikacji
21.	IT6	Tipi - system ewidencyjny dla ZHP	Specjalistyczny system do zarządzania bazą danych członków ZHP, umożliwiający ewidencjonowanie informacji o członkach, zarządzanie rejestrami i monitorowanie uczestnictwa w programach.
22.	IT7	EDEK - system do obiegu dokumentów elektronicznych	Platforma umożliwiająca elektroniczny obieg dokumentów w organizacji, co ułatwia zarządzanie dokumentacją, jej archiwizację i dostępność
23.	IT8	RAKS / OPTIMA - systemy księgowy	Zintegrowane systemy finansowo-księgowe, które wspierają zarządzanie finansami organizacji, od księgowości po raportowanie finansowe
24.	IT9	Wewnętrzne szkolenia z obsługi powyższych systemów	Programy szkoleniowe dla członków ZHP, mające na celu podnoszenie umiejętności w obszarze IT, co pozwala na efektywne korzystanie z wewnętrznych systemów informatycznych
25.	IT10	Witryna do zgłaszania zapotrzebowania na aplikacje stworze na Microsoftie	Jest to dedykowana platforma online, która umożliwia członkom ZHP zgłaszanie zapotrzebowania na specyficzne aplikacje lub narzędzia informatyczne. Umożliwia szybsze reagowanie na potrzeby użytkowników i lepszą organizację pracy w obszarze IT.
26.	KiP1	sprzęt do transmisji online	Zestaw narzędzi i urządzeń, takich jak kamery, mikrofony i oprogramowanie streamingowe, które umożliwiają przeprowadzanie transmisji na żywo. Wykorzystywane do organizowania wirtualnych spotkań, szkoleń oraz innych wydarzeń online, co pozwala na szeroki zasięg i interakcję z członkami oraz zainteresowaną społecznością
27.	KiP2	sprzęt fotograficzny i graficzny	Profesjonalny sprzęt służący do tworzenia materiałów wizualnych, jak aparaty fotograficzne, kamery i oprogramowanie do obróbki graficznej. Niezbędne narzędzia do dokumentowania wydarzeń, tworzenia materiałów promocyjnych oraz utrzymania

			aktywnej obecności ZHP w mediach społecznościowych.
28.	KiP3	Katalog Identyfikacji Wizualnej ZHP	Zbiór wytycznych i standardów dotyczących wizerunku ZHP, w tym logo, kolorystyka, typografia i inne elementy wizualne. Umożliwia jednolite i spójne prezentowanie organizacji na zewnątrz, wzmacniając jej rozpoznawalność i profesjonalizm
29.	KiP4	Model Marki ZHP	Strategiczny dokument opisujący kluczowe aspekty marki ZHP, takie jak misja, wizja, wartości i obietnica marki. Służy jako podstawa do tworzenia spójnych i efektywnych strategii komunikacyjnych oraz marketingowych, zapewniając, że wszystkie działania promocyjne są zgodne z wizerunkiem organizacji.
30.	KiP5	Zasady udzielania informacji mediom i zarządzania kryzysowego	Zestaw procedur i wytycznych dotyczących interakcji z mediami oraz zarządzania sytuacjami kryzysowymi. Obejmuje zasady postępowania podczas udzielania wywiadów, reagowania na zapytania prasowe, a także kierunki działania w przypadku sytuacji kryzysowych, które mogą wpłynąć na wizerunek ZHP
31.	DW1	Statut ZHP	Podstawowy dokument prawny definiujący strukturę, cele i zasady funkcjonowania Związku Harcerstwa Polskiego. Stanowi ramy prawne dla wszystkich działalności i decyzji organizacyjnych
32.	DW2	Ceremoniał Musztry	Zbiór przepisów i wytycznych dotyczących musztry, której celem jest kształtowanie dyscypliny, poczucia koleżeństwa i odpowiedzialności. Jest istotnym elementem tradycji i ceremoniału harcerskiego
33.	DW3	Regulamin Mundurowy	Dokument określający zasady noszenia munduru harcerskiego, w tym jego skład, sposoby noszenia odznak i insygniów. Mundur jest ważnym elementem tożsamości harcerskiej i symbolizuje przynależność do ZHP
34.	DW4	Uchwały na każdym szczeblu organizacji	Zestaw decyzji i wytycznych przyjętych na różnych poziomach organizacyjnych ZHP, które kształtują działalność na wszystkich szczeblach, od lokalnych jednostek po kierownictwo krajowe
35.	DW5	Dokumentacja zjazdów	Zapisy i materiały z zjazdów organizacyjnych, które odzwierciedlają podejmowane decyzje, strategię i dyskusje na temat bieżących i przyszłych kierunków działalności ZHP.
36.	DW6	Wszystkie wytyczne dot. kształcenia, HALiZ, działalności, covidowe	Szczegółowe instrukcje i przewodniki dotyczące różnych aspektów działalności ZHP, w tym edukacji, działalności harcerskiej w terenie (HALiZ), a także specjalne wytyczne dotyczące działań w czasie pandemii COVID-19.
37.	DW7	RODO	Dokumentacja i procedury związane z Ogólnym Rozporządzeniem o Ochronie Danych (RODO), które określają, jak ZHP powinien przetwarzać i chronić dane osobowe, aby być zgodnym z przepisami dotyczącymi prywatności danych w Unii Europejskiej.

38.	MMP1	System Instrumentów Metodycznych	Zestaw narzędzi i metod wykorzystywanych w edukacji i wychowaniu harcerskim. Obejmuje różne techniki i strategie, które są stosowane w pracy z młodzieżą, pomagając w skutecznym przekazywaniu wiedzy i wartości harcerskich
39.	MMP2	System Stopni Instruktorskich	Hierarchia kwalifikacji instruktorskich w ZHP, definiująca różne poziomy umiejętności i odpowiedzialności instruktorów. Ten system motywuje do ciągłego rozwoju i doskonalenia umiejętności wychowawczych i liderskich
40.	MMP3	Metoda Harcerska	Fundamentalna filozofia i zestaw praktyk wychowawczych stosowanych w harcerstwie. Obejmuje takie aspekty jak nauka poprzez działanie, praca w małych grupach, system stopni i odznak, a także rozwijanie samodzielności i odpowiedzialności.
41.	MMP4	Publikacje metodyczne	Różnorodne materiały pisemne, które zawierają instrukcje, wytyczne i porady dotyczące realizacji programów harcerskich, szkolenia młodzieży, organizowania wydarzeń i zarządzania jednostkami harcerskimi.
42.	MMP5	Autorskie gry i materiały programowe	Unikalne zasoby stworzone przez członków ZHP, zawierające gry, scenariusze zajęć i projekty, które są wykorzystywane do angażowania i edukacji młodzieży w ciekawy i interaktywny sposób
43.	MMP6	Poradniki	Praktyczne przewodniki, które oferują szczegółowe instrukcje i wskazówki na temat różnych aspektów pracy harcerskiej, od technik przetrwania po organizację wydarzeń, mające na celu wsparcie liderów i członków w ich działaniach.
44.	IS1	Siedziby GK, Chorągwi, Hufców	Siedziby na różnych poziomach organizacji ZHP, które służą jako centra administracyjne i operacyjne. Główna Kwatera jest centralnym punktem zarządzania, a chorągwie i hufce działają jako regionalne i lokalne biura odpowiedzialne za koordynację i wsparcie działalności harcerskiej na swoich terenach
45.	IS2	Harcówki, zuchówki	Miejsca spotkań dla harcerzy i zuchów, zapewniające przestrzeń do prowadzenia regularnych zbiórek, warsztatów i innych aktywności harcerskich. Są to często lokalne budynki lub sale dostosowane do potrzeb dzieci i młodzieży, służące jako miejsce integracji, nauki i zabawy.
46.	IS3	Bazy, stacje, ośrodki	Obiekty takie jak ośrodki szkoleniowe, obozowiska i stacje harcerskie, które są wykorzystywane do organizacji obozów, szkoleń, warsztatów i innych wydarzeń na świeżym powietrzu. Są one ważne dla realizacji programów harcerskich, szczególnie tych związanych z aktywnością w terenie.
47.	IS4	Żaglowiec Zawisza Czarny i statki na niższych szczeblach organizacji	Żaglowiec „Zawisza Czarny” jest flagowym statkiem ZHP, służącym jako platforma do morskiego szkolenia harcerskiego oraz reprezentacji organizacji. Podobne jednostki pływające na niższych szczeblach organizacji służą do szkolenia morskiego.

Źródło: opracowanie własne

Z Tabela 4. wynika, jak istotne dla Związku Harcerstwa Polskiego jest skuteczne wykorzystanie różnorodnych zasobów. Każdy zasób wnosi unikalną wartość i ma kluczowe znaczenie dla osiągania celów.

— usunięto: podkreśla

Związek Harcerstwa Polskiego prezentuje zaawansowany poziom z informatyzowania, który wspiera jego działalność na wielu płaszczyznach. Organizacja posiada zespół wsparcia IT działający zarówno na poziomie centralnym, jak i w poszczególnych chorągwiach, co zapewnia sprawną komunikację i szybkie rozwiązywanie problemów technicznych. Centralny serwis IT, zlokalizowany przy Głównej Kwaterze ZHP, stanowi kluczowy punkt koordynujący wszystkie sprawy związane z infrastrukturą technologiczną. Posiada on odpowiedni sprzęt komputerowy oraz niezbędne oprogramowanie, aby efektywnie zarządzać procesami i danymi w organizacji. ZHP inwestuje w nowoczesne narzędzia informatyczne, w tym w MS Office 365 dostępny dla każdego członka, co znacząco ułatwia współpracę i pracę grupową, a także pozwala na korzystanie z najnowszych rozwiązań w pracy biurowej i zdalnej. Ponadto, organizacja korzysta z dedykowanego systemu ewidencyjnego Tipi oraz EDEK, który służy do obiegu dokumentów elektronicznych, co świadczy o wysokim poziomie cyfryzacji procesów administracyjnych. Systemy księgowo RAKS i OPTIMA są kolejnym dowodem na zastosowanie specjalistycznego oprogramowania, które zwiększa efektywność finansową i księgową ZHP. Takie rozwiązania pozwalają na lepsze zarządzanie finansami oraz zapewniają przejrzystość i dokładność w raportowaniu finansowym. Ważnym aspektem jest również rozwój kompetencji informatycznych członków poprzez wewnętrzne szkolenia, które umożliwiają zrozumienie i efektywne wykorzystanie dostępnych systemów IT. To pokazuje, że ZHP przykłada dużą wagę do edukacji i podnoszenia kwalifikacji swoich członków w obszarze IT. Dodatkowo, istnienie witryny do zgłaszania zapotrzebowania na aplikacje stworzone na platformie Microsoft podkreśla elastyczność i otwartość organizacji na nowe rozwiązania technologiczne, które mogą wspierać działalność harcerską.

— usunięto: zakresie

Biorąc pod uwagę wszystkie wymienione zasoby i narzędzia, ZHP wykazuje się kompleksowym podejściem do informatyzacji, co pozwala na skuteczną pracę, zarządzanie informacją oraz komunikację wewnątrz organizacji, a także z zewnętrznymi partnerami i społeczeństwem.

1.3.4 Istotne problemy funkcjonowania organizacji

W Tabeli 5. zostały przedstawione problemy, które mogą wpływać na funkcjonowanie Związku Harcerstwa Polskiego. Analiza tych wyzwań jest istotna dla zrozumienia obszarów wymagających uwagi i potencjalnych usprawnień. Problemy te zostały zidentyfikowane w związku z różnymi aspektami działalności organizacji, od zarządzania kadrami po pozyskiwanie środków finansowych. Zrozumienie tych kwestii jest niezbędne do opracowania skutecznych strategii rozwiązywania problemów i dalszego rozwoju organizacji.

— usunięto: poniższej

— usunięto: ch

— usunięto: ch

Tabela 5. Problemy organizacji ZHP

LP	Smb. PR	Nazwa PR	Opis PR	Smb. CT
1.	PR1	Niedobór Kadry Wychowawczej i Opiekuńczej	Jest to sytuacja, w której ZHP, ma dużą liczbę chętnych dzieci i młodzieży, ale jednocześnie zmagają się z brakiem wystarczającej liczby wykwalifikowanych i dostępnych opiekunów, instruktorów lub wolontariuszy do efektywnego prowadzenia programów i zapewnienia bezpiecznej opieki. Skutkuje to przeciążeniem obecnej kadry, ograniczonymi możliwościami dla rozwoju i	CT1, CT2

			organizacji nowych inicjatyw. Niedostatek kadry może ograniczać możliwości przyjęcia nowych członków lub skuteczne zajmowanie się rosnącą liczbą dzieci i młodzieży, co może prowadzić do niespełnienia oczekiwań i potrzeb uczestników	
2.	PR2	Brak Kompetencji w Zakresie Pozyskiwania Środków Zewnętrznych	Ten problem pojawia się, gdy placówki nie dysponują wystarczającymi umiejętnościami lub wiedzą w zakresie pozyskiwania funduszy z zewnętrznych źródeł, takich jak granty czy dofinansowania. Obejmuje to trudności w przygotowywaniu skutecznych wniosków grantowych, brak świadomości o dostępnych możliwościach finansowania oraz niewystarczające umiejętności w zakresie zarządzania projektami i funduszami. To ogranicza zdolność organizacji do realizacji szerszych inicjatyw lub projektów ze względu na brak środków. Może również powodować, że organizacje nie wykorzystują pełnego potencjału dostępnych zasobów finansowych, co jest niezbędne do rozwoju i wprowadzania nowych programów oraz do utrzymania ich jakości i dostępności.	CT3

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując, przedstawiona Tabela 5. problemów stanowi ważne narzędzie do identyfikacji kluczowych wyzwań, przed którymi stoi Związek Harcerstwa Polskiego. Wskazuje na potrzebę ciągłego monitorowania i oceny procesów organizacyjnych oraz na znaczenie adaptacji i innowacji w podejściu do zarządzania i planowania. Rozwiązywanie tych problemów jest ważne dla osiągnięcia celów ZHP, a także dla zapewnienia wartościowej i efektywnej działalności na rzecz młodych ludzi i społeczności.

Problem, który zostanie podjęty jako przedmiot naszego projektu dotyczy potrzeby usprawnienia procesu składania projektów w ZHP. Problem ten jest częściowo powiązany z problemami wymienionymi w Tabeli 5. Np. względem niedoboru kadry wychowawczej i opiekuńczej, skomplikowany i czasochłonny proces składania projektów może dodatkowo obciążać już ograniczone zasoby kadrowe. Instruktorzy i wolontariusze, którzy mogliby skupić się na bezpośredniej pracy z młodzieżą muszą poświęcać czas na obsługę biurokratycznych procesów. Natomiast, względem braku kompetencji w zakresie pozyskiwania środków zewnętrznych, jeśli proces składania wniosków o dofinansowanie jest zbyt skomplikowany, może to zniechęcać członków organizacji do ubiegania się o te środki, zwłaszcza jeśli brakuje im odpowiednich umiejętności i wiedzy w tym zakresie.

1.4 Problem menedżerski, jego natura i kontekst

1.4.1 Szczegółowy słowny opis problemu

W projekcie będzie rozwiązywany problem nadmiaru dokumentów składanych w związku z projektami finansowanymi przez kwaterę główną. Występuje on na poziomie centralnym w Głównej Kwaterze ZHP.

W organizacji ZHP na poziomie centralnym istnieje wyraźna potrzeba usprawnienia procesu składania projektów. Obecnie procedury związane ze zgłaszaniem przedsięwzięć wymagają wielokrotnego powielania dokumentów i uzyskiwania akceptacji od różnych instytucji.

Z komentarzem [LS28]: STYL BELKOCIK – o co chodzi?

Z komentarzem [LS29]: Planowanie jest funkcją zarządzania!

– usunięto: W

– usunięto: :

– usunięto: e

– usunięto: y

– usunięto: W

– usunięto: :

– usunięto: Związek Harcerstwa Polskiego (

– usunięto:)

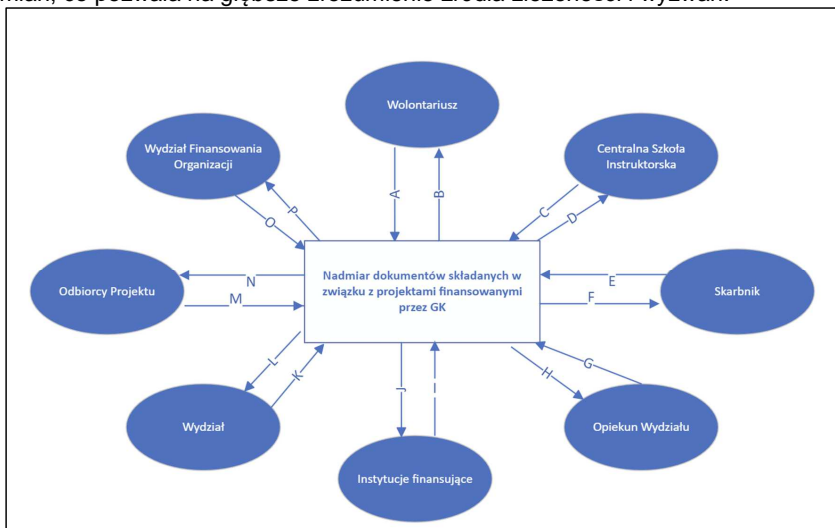
Konkretnie, aby zrealizować projekt, wolontariusz działający na poziomie centralnym, musi zatwierdzić go w kilku etapach. Jeśli jest to „wydarzenie kosztowe” musi uzyskać akceptację od Skarbnika ZHP w zakresie zgody na zebranie Dodatkowej Składki Członkowskiej Zadaniowej (DSCZ) oraz wypłaty zaliczki przez księgowość. Jeśli wydarzenie ma mieć status harcistrzowski, to konieczne jest uzyskanie akredytacji od Centralnej Szkoły Instruktorskiej. Dodatkowo, projekt musi zostać zaakceptowany merytorycznie przez członka Głównej Kwatery, który pełni rolę opiekuna danego Wydziału. Ponadto, ze względu na różnorodne źródła finansowania, wolontariusz musi uwzględnić i dostosować dokumentację do specyfiki każdego z tych źródeł.

Obecna procedura składania projektów znacznie obciąża administracyjnie wolontariuszy, którzy wykonują swoje zadania nieodpłatnie. Konieczność wielokrotnego przygotowywania i składania tych samych informacji w różnych formach i w różnych instytucjach, znacząco zwiększa nakłady czasu i energii, co może zniechęcać do realizacji pomysłów.

W związku z powyższym, istnieje pilna potrzeba uproszczenia procesu składania projektów w Głównej Kwaterze ZHP, aby zmniejszyć obciążenie administracyjne wolontariuszy i umożliwić sprawniejszą realizację inicjatyw.

1.4.2 Diagram kontekstowy problemu menedżerskiego

W obliczu wyzwań związanych ze skomplikowanym procesem składania i zatwierdzania projektów w Głównej Kwaterze ZHP, na Rysunku 3. przedstawiono diagram kontekstowy, który obrazuje i umożliwia analizę relacji między różnymi podmiotami zaangażowanymi w ten proces. Diagram pozwala na identyfikację, w jaki sposób różne „aktorzy” w organizacji, tacy jak: wolontariusze, działy finansowe, szkoły instruktorskie oraz inne kluczowe jednostki, wnoszą swoje wymagania i oczekiwania do procesu. Równocześnie wskazuje, jakie są ich potrzeby oraz co otrzymują w zamian, co pozwala na głębsze zrozumienie źródła złożoności i wyzwań.



Rysunek 3. Kontekst problemu menedżerskiego w ZHP
Źródło: opracowanie własne

- usunięto: przez
- usunięto: a
- usunięto: ów
- usunięto: w
- usunięto: ci
- usunięto: na przykład

- usunięto: generuje
- usunięto: enie
- usunięto: dla
- usunięto: koszty
- usunięto: owe

- usunięto: dla
- usunięto: e
- usunięto: wprowadzanie

- usunięto: Związku Harcerstwa Polskiego
- usunięto: prezentujemy
- usunięto: ma na celu z
- usunięto: owanie
- usunięto:
- usunięto: Ten d
- usunięto: elementy
- usunięto: kie

Z komentarzem [LS30]: Bardzo ładnie!

Legenda:

L.Szczurowski, M. Galant-Pater

wersja: MPBO/PWr_W8/2023/1

- A: Dokumentacja projektu, wnioski finansowe, plany
- B: Zatwierdzenie realizacji projektu, ewentualne finansowanie
- C: Kryteria i wytyczne dotyczące akredytacji
- D: Dokumentację edukacyjną i programową projektu do zatwierdzenia
- E: Kryteria finansowe i zasady zarządzania budżetem.
- F: Dokumenty finansowe projektu, wnioski o fundusze.
- G: Kryteria merytoryczne i zasady oceny projektów.
- H: Pełna dokumentację merytoryczną projektu do zatwierdzenia.
- I: Kryteria udzielania wsparcia finansowego.
- J: Wnioski o dofinansowanie i plany finansowe projektów.
- K: Wytyczne i zasady dla działań projektowych.
- L: Specyficzne dla danego wydziału dokumenty i informacje dotyczące projektu.
- M: Oczekiwania i wymagania dotyczące projektu, feedback
- N: Zrealizowany projekt dostosowany do ich potrzeb.
- O: Kryteria i procedury dotyczące finansowania projektów.
- P: Dokumentacja finansowa i wnioski o wsparcie finansowe projektów.

— usunięto: e

Diagram kontekstowy stanowi narzędzie do zrozumienia złożonej dynamiki i wielowymiarowych interakcji, które wpływają na proces składania i zatwierdzania projektów w Głównej Kwaterze ZHP. Pokazuje on, jak różnorodne wymagania i oczekiwania wielu zaangażowanych stron mogą komplikować proces, podkreślając potrzebę zintegrowanego podejścia do jego usprawnienia. Rozwiązanie tego problemu wymaga nie tylko optymalizacji procesów, ale również zrozumienia i uwzględnienia potrzeb wszystkich zaangażowanych podmiotów, co może prowadzić do bardziej efektywnej, spójnej i satysfakcjonującej pracy w ramach organizacji. Przemyślane i celowe zmiany, wsparte nowoczesnymi narzędziami IT, mogą znacząco przyczynić się do usprawnienia tego procesu, co będzie miało pozytywny wpływ na efektywność realizacji projektów oraz ogólną wydajność ZHP.