



**METODY PERSONÁLNÍ PRÁCE**  
**PSY711 Kombinované studium**  
**(Sylabus)**

**Fakulta sociálních studií MU**  
**Jaro 2004**

---

## Charakteristika kurzu

---

Cílem kurzu je seznámit studenty se základy metod personální práce. Studenti se seznamují s jednotlivými personálními činnostmi a získávají znalosti o jevech a principech na kterých stojí, nebo kterých se výrazně týkají.

Kurz se věnuje organizační kultuře, plánování lidských zdrojů, náboru a výběru, motivačním projektům, adaptačním procesům, systému hodnocení a odměňování, rozvoji a vzdělávání zaměstnanců i procesu zeštíhlování a jeho dopadům.

Kurz je orientován především prakticky a vede studenty k tomu, aby využili i své již nabyté vědomosti a znalosti z předchozího studia.

---

## e-Learning

Kurz probíhá formou e-learningu. Veškeré materiály mají studenti k dispozici na [www](#) adrese. Kurz je rozčleněn do osmi modulů, jejichž časové rozvržení si mohou studenti určit sami. Po každém modulu mají studenti možnost si ověřit své vědomosti v krátkém testu, jehož výsledky se dozví okamžitě. Výsledky těchto testů nejsou součástí hodnocení.

V průběhu semestru proběhnou dvě setkání (viz terminář kurzu v závěru sylabu).

---

## Zakončení

Hodnocení kurzu vyplývá z hodnocení dvou průběžných testů a jednoho závěrečného eseje. Podrobnosti v závěrečné části sylabu.

---

## Garant

**Doc. PhDr. Lubomír Kastroň, CSc., M.A. ([kostron@fss.muni.cz](mailto:kostron@fss.muni.cz))**

---

## Vyučující

**Mgr. Ondřej Čapka ([capka@fss.muni.cz](mailto:capka@fss.muni.cz)), Mgr. Jakub Šindler ([sindlerj@centrum.cz](mailto:sindlerj@centrum.cz))**

---

## Osnova

1. Organizační kultura
2. Plánování lidských zdrojů
3. Náboru a výběru
4. Motivační projekt, adaptační procesy
5. Systém hodnocení a odměňování
6. Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců
7. Proces zeštíhlování

Veškeré zdroje mají studenti k dispozici v elektronické podobě ke stažení na www stránkách. V kurzu jsou obsaženy povinné texty, ke kterým přísluší vždy navíc ještě výtah a rozšířená verze (tedy tři úrovně podrobnosti, přičemž závazná je druhá). Nevíc mají studenti možnost pracovat s doplňujícími materiály obsaženými v „knihovně“ kurzu.)

---

**Studijní texty povinné:**

- **Firemní kultura (10 stran)**  
Kurz/Firemní kultura/úroveň podrobnosti 2
- **Plánování lidských zdrojů (18 stran)**  
Kurz/Firemní kultura/úroveň podrobnosti 2
- **Nábor a výběr (24 stran)**  
Kurz/ Nábor a výběr/úroveň podrobnosti 2
- **Motivační projekt, adaptační proces (19 stran)**  
Kurz/ Motivační projekt, adaptační proces /úroveň podrobnosti 2
- **Systém hodnocení(16 stran)**  
Kurz/hodnocení /úroveň podrobnosti 2
- **Systém odměňování (21 stran)**  
Kurz/odměňování/úroveň podrobnosti 2
- **Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců (21 stran)**  
Kurz/ Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců/úroveň podrobnosti 2
- **Proces zeštíhlovávní (17 stran)**  
Kurz/ Staffing zeštíhlovávní/úroveň podrobnosti 2

---

**Studijní texty rozšiřující:**

- **Firemní kultura**  
Kurz/Firemní kultura/úroveň podrobnosti 3
- **Plánování lidských zdrojů**  
Kurz/Firemní kultura/úroveň podrobnosti 3
- **Nábor a výběr**  
Kurz/ **Nábor a výběr**/úroveň podrobnosti 3
- **Motivační projekt, adaptační proces**  
Kurz/ Motivační projekt, adaptační proces /úroveň podrobnosti 3
- **Systém hodnocení a odměňování**

Kurz/ Systém hodnocení a odměňování/úroveň podrobnosti 3

- **Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců**

Kurz/ Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců/úroveň podrobnosti 3

- **Proces zeštíhlování**

Kurz/ Proces zeštíhlování/úroveň podrobnosti 3

### **Studijní texty doplňující:**

Doplňující texty je možné stáhnout v prostředí vlastního kurzu. Jedná se většinou o komentované citace. Texty byly vytvořeny přímo pro potřeby tohoto konkrétního kurzu. V jeho prostředí lze i vyhledávat texty podle návaznosti na konkrétní moduly či klíčových slov.

- **F. A. Hayek**

Knihovna/knihovnaf.a.hayek.pdf

- **Masová hnutí**

Knihovna/knihovnamasovahnuti.pdf

- **Albert schweitzer**

Knihovna/knihovnaschweitzer.pdf

- **Sam walton a wal mart**

knihovna/knihovnawalmart.pdf

- **Chronologie organizační teorie**

knihovna/knihovnachronologieorganizacniteorie.pdf

- **Kulturní evoluce**

knihovna/kulturnievoluce.pdf

- **Nové paradigma managementu**

knihovna/Noveparadigmamanagementu.pdf

- **Vzdělávání v učící se organizaci 1**

Vzdelavanivuciciseorganizaci1.pdf

- **Vzdělávání v učící se organizaci 2**

Vzdelavanivuciciseorganizaci2.pdf

- **Vzdělávání v učící se organizaci 3**

Vzdelavanivuciciseorganizaci3.pdf

- **Vzdělávání v učící se organizaci 4**

Vzdelavanivuciciseorganizaci4.pdf

- **Vzdělávání v učící se organizaci 5**

Vzdelavanivuciciseorganizaci5.pdf

- **Assessment Centre**

knihovna/AssessmentCentre.ppt

- **Kompetence a způsobilosti**

knihovna/Kompetenceazpusobilosti.ppt

- **Výběr**

knihovna/Vyber.ppt

- **Motivace k prac. výkonu**

knihovna/Motivacekprac.vykonu.pdf

- **Motivační projekt a hodnocení**

knihovna/Motivacniprojektahodnoceni.ppt

- **Nařízení vlády č. 333**

knihovna/Narizenivladyc.333.pdf

- **O pošetilosti**  
knihovna/Oposetilosti.pdf
- **Platové předpisy**  
knihovna/Platovepredpisy.pdf
- **Grove - vzdělávání**  
knihovna/Grovevzdelavani.pdf
- **Identifikace rozvojových potřeb**  
knihovna/Identifikacerozvojovychpotreb.ppt
- **Retrospektivní autofeedback**  
knihovna/Retrospektivniautofeedback.pdf
- **Vzdělávání v digitální ekonomice**  
knihovna/Vzdelavanivdigitalniekonomice.pdf
- **Knowledge management 1**  
knihovna/Knowledgemanagement.pdf
- **Propouštěcí pohovor**  
knihovna/Propoustecipohovor.ppt

Hodnocení kurzu spočívá ve dvou testech a závěrečném eseji. (30 b. test 1, 30 b. test 2, 40 b. esej)

### Testy

V průběhu kurzu máte kdykoli možnost procházet selftesty v závěru jednotlivých kapitol. Výsledky těchto testů nejsou zaznamenávány ani hodnoceny. Nicméně otázky do nich jsou generovány ze stejného souboru otázek (pro každou kapitolu cca 30 otázek) z jakého budou generovány otázky v obou hodnocených testech.

Hodnocené testy budou v průběhu semestru dva. Test bude otevřen k absolvování zhruba 14 dní (viz terminář v závěru sylabu). V tomto období budete mít v systému přístupnou položku test. Každý z testů Test bude mít 40 otázek.

### Esej

V závěru kurzu budete odevzdávat esej. Doporučuji však pracovat na něm už v průběhu semestru!

Hodnotí se **konkrétnost** (tj. zda využíváte svých znalostí nabytých v kurzu či zda jen obecně popisujete téma; pokud vytváříte návrh je třeba rozepsat postup, tedy nikoli „je třeba zlepšit komunikaci mezi týmy, ale konkrétně jak toho budete dosahovat.), schopnost jít do **souvislostí** (co se s čím ovlivňuje, co s čím souvisí, možné příčiny a důsledky), **dodržení zadání a tématu** (pozor obecná témata jako „komunikace“ mohou navádět k obecnému popisu!). Součástí práce by měla být i návrhová část!

Pro každou esej však platí, že za každý den zpoždění, je z hodnocení odečten jeden bod.

Bonusových 5 b. je možné získat formulací „výzkumného nápadu“ z oblasti rozvoje lidských zdrojů. Není nutné jej rozvíjet do podoby plánu výzkumu, spíše položit výzkumnou otázku a naznačit způsob provedení takového výzkumu (cca 1/2 - 1 stránka). „Výzkumný nápad“ vkopírujte do souboru s esejem.

Hodnocení:

A 105-90

B 90-80

C 80-70

D 70-60

E 60-50

F 50-00

## Zadání závěrečného eseje

---

10 stran, max. 40 bodů

Vyberte si jakoukoli organizaci, kterou dobře znáte. Nemáte-li takovou možnost, můžete k tomuto účelu použít fakultu nebo zaměstnavatele svých rodičů.

Analytická část

Zařadte ji do jednotlivých typologií kultury organizace a do typologie podle velikosti a turbulentnosti prostředí.

Rozeberte souvislosti, příčiny a důsledky takového zařazení pro personální práci v organizaci.

Zařazení do typologií:

- Typologie organizací dle L. Kostroně
- Vývojová fáze organizace
- Jednotlivé faktory firemní kultury
- Typologie organizační kultury
- Personální řízení vs. řízení lidských zdrojů

Otázky:

V čem je personální práce za této konkrétní situace specifická?

Jaký přístup si vyžaduje?

Co bude hlavní náplní činnosti personalistiky v organizaci?

Očekává se, že větší část práce bude věnována třem jmenovaným otázkám, než jednotlivým typologiím. **U všech otázek je mimo jiné nutné odpovědět na podotázku „A proč?“.**

Po té si vyberte si jednu z personálních činností a popište probíhá, kde jsou její silné/slabé stránky (a proč).

Návrhová část

Nyní navrhnete svou koncepci dalšího postupu. Vyjděte z analytické části, definujte cíl a jednotlivé kroky.

Nezapomeňte rozpracovat také tyto otázky:

- Co je mým cílem?
- Jaké kroky navrhuji?
- Jaké od nich očekávám důsledky?
- Ponesou s sebou navrhované kroky i nějaké neblahé důsledky? Jaké?
- Jaké souslednost kroků navrhuji (pořadí)?
- Souvisí spolu jednotlivé kroky, ovlivňují se?
- Jaké metody a nástroje je vhodné použít (a jaké nikoli)?
- S jakými personálními činnostmi Vámi vybraná oblast souvisí a jak?
- Jak navrhujete zajistit jejich návaznost?
- Jaké vnější faktory ji ovlivňují, jak závisí na kultuře organizace?

U všech částí eseje je třeba držet na paměti, že pro hodnocení je mnohem důležitější vaše zdůvodnění návrhu a uvedení do souvislostí než vlastní obsah návrhu.

Je však třeba udržet návrhovou část v podobě **ucelené koncepce (tedy nikoli výčet toho, co všechno by šlo)**, s jasnými kroky (pozor na rozdíl mez krokem – tj. „co udělám“ a přáním – „zlepšit komunikaci“) jasně definovanými očekávanými důsledky jednotlivých kroků, jejich časovou sousledností, vzájemnými souvislostmi. Návrhová část by také měla vycházet ze specifík analyzované organizace a navazovat na analytickou část.

### Struktura hodnocení:

**40-30** Dobře teoreticky zakotvená práce s konkrétními návrhy. Je postiženo nejen vlastní problém, ale i souvislosti, příčiny a důsledky. Práce postihuje všechny zadané oblasti a pracuje s doplňující literaturou, nebo samostatně získanými zdroji. Autor uplatňuje poznatky z oblasti řízení lidských zdrojů. Návrhy jsou konkrétní, je jasně vysvětlen jejich účel a funkce. Autor prokázal svou znalost dané oblasti.

**30-20** - Dobře teoreticky zakotvená práce s konkrétními návrhy. Je postiženo nejen zařazení do typologie, ale i souvislosti, příčiny a důsledky. Práce pracuje téměř výhradně se základními zdroji z kurzu. Návrhy jsou konkrétní, je jasně vysvětlen jejich účel a funkce. Autor uplatňuje poznatky z oblasti řízení lidských zdrojů.

**20-10** Práce obsahuje zajímavé myšlenky ale nepostihuje všechna témata, či není dostatečně konzistentní. Neuvádí do souvislostí.

**10-0** – Zjevně špatně napsaná práce. Zásadní mezery ve splnění zadání, špatná práce se souvislostmi.

### Doplňující literatura pro eseje:

---

- Armstrong, M. (1999): Personální management, Grada, Praha
- Foot, M., Hook, C. (2002): Personalistika. Computer Press. Brno
- Hofstede, Geert (1999): Kultura a organizace. Software lidské mysli. FF UK, Praha
- Hroník, František (1999): Jak se nespálit při výběru zaměstnanců. Computer Press, Brno
- Kopčaj, Andrej (1999): Řízení proudu změn. KOPČAJ-SILMA '90, Ostrava
- Koubek, J.(1995): Řízení lidských zdrojů, Management Press, Praha
- Malý, M.; Dědina, J. (1996): Organizační architektura. Victoria publishing, Praha
- Studijní texty docenta Kostroně na www adrese: [www.fss.muni.cz/~kost](http://www.fss.muni.cz/~kost)
- Svoboda, Mojmir (1999): Psychologická diagnostika dospělých. Portál, Praha

### Postup při vstupu do kurzu, absolvování testů a vkládání eseje

#### Vstup do kurzu

- Na webové adrese: <http://www.phil.muni.cz/elf/> klikněte vpravo nahoře, nebo dole uprostřed na modrý internetový odkaz „Přihlásit se“
- Ignorujte upozornění na nezabezpečený přenos a dat („OK“)
- Přihlašte se jménem a heslem do Isu (tj. tak jak se přihlašujete, když si zapisujete předměty)
- Vpravo v rámečku si vyberte svůj kurz (PSY711 Metody personální práce)
- V horní části máte k dispozici:
  - Vlastní tělo kurzu se selftesty on-line
  - Tělo kurzu se selftesty ke stažení (pokud nechcete doma platit za připojení a můžete si jej stáhnout např. ve škole a přinést domů. Pozor soubor má několik MB, na disketách jej neodnesete)

V hlavní části obrazovky máte k dispozici:

Rámcové rozvržení obsahu kurzu (kopíruje rozložení těle nahoře)

Odkazy na vstup do testů a zadávání esejů v jejich relativním umístění (test1 je umístěn ve čtvrtém modulu, protože testuje vědomosti z prvních čtyř. modulů; test 2 e v osmém modulu, esej až po nich).

#### Absolvování testu

Klikněte na ikonu příslušného testu, klikněte na tlačítko absolvovat, dále postupujte podle pokynů systému. Správně může být jakýkoli počet odpovědí.

#### Vkládání eseje

- Klikněte na ikonu závěrečného eseje
- vepište název eseje
- přiložte soubor



konzultace:

12.3. 10:00 - 11:40

9.4. 10:00 - 11:40

14.5. 10:00 - 11:40

Test 1 do 8.4.2005

Test 2 do 14.5.2005

Odevzdání do závěrečného eseje do 10.6.2005

Testy proběhnou elektronicky v prostředí Moodle, stejně tak i odevzdání závěrečného eseje.

Kontaktní adresa na vyučujícího je [capka@fss.muni.cz](mailto:capka@fss.muni.cz)  
esej+výzkumný nápad v HR 30.5.