

SPP 427 a SPP 434 Programy sociálního rozvoje organizace

garant kurzu:
PhDr. Jiří Winkler, PhD.

učitelé:
PhDr. Imrich Vašečka, PhDr. Jiří Winkler, PhD, Mgr. Helena Bartáková, Mgr. Blanka Plasová

Identifikace kurzu :

Magisterské prezenční studium SPSP.

Povinný kurz specializace Personální management a organizační rozvoj.

1 hodiny přednáška a 1 hodina seminář týdně.

Zakončení kurzu: zkouška (viz dále), 12 kreditů.

Workload: přímá výuka: 26 hodin, četba: 75 hodin, samostatná práce: 39 h. SPOLU: 140 h.

Anotace a cíl kurzu :

Kurz se zabývá zabezpečováním sociálního rozvoje v organizaci, který chápe jako rozvíjení pracovních schopností pracovníků, jejich seberealizaci v práci a uspokojování jejich sociálních potřeb v organizaci s cílem utvářet podmínky pro vznik a reprodukci výkonného pracovního týmu a konkurenceschopné organizace. Předmět informuje o sociálních faktorech, které zvyšují produktivitu práce a organizační výkon, rozvíjí schopnost studentů reflektovat vzájemné ovlivňování celkové strategie organizace, její personální politiky a její sociální politiky, učí uskutečnit analýzu sociální situace v organizacích, sestavit program řešení vybraného dílčího úkolu z oblasti sociálního rozvoje, rozvíjí schopnost řídit činnosti příslušného funkčního útvaru v organizaci, koordinovat proces kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery.

Organizace kurzu:

Kurz je sestaven z bloku úvodních přednášek a čtyř tématických bloků s důrazem na aktivní účast studentů. Jejich cílem je nejenom získat příslušné informace, ale názorně se seznámit s příslušnými dokumenty a způsoby jejich sestavování a používání.

Tématické bloky jsou zvoleny tak aby pokryly klíčové oblasti sociálního rozvoje organizací a sestavování jeho programů.

Zadání:

Vypracovat projekt sestavení programu sociálního rozvoje organizace. Projekt vypracovat tak, aby obsahoval teze:

- Program motivace v organizaci.
- Programu vyrovnávacích opatření zaměřený na zabezpečení stejných pracovních příležitostí a stejného zacházení (ženy, příslušníci menšin, zdravotně postižení atd.) a na to, aby byl v organizaci přijat bez problémů (aby se předešlo obavám ostatních zaměstnanců z diskriminace a obavám vedoucích ze straty pravomocí ve prospěch personálního oddělení).
- Programu odborné přípravy zaměstnanců a program rozvoje zaměstnanců.
- Programu zabezpečení individuálních plánů pracovního postupu.

- Programu optimalizace poskytovaných sociálních výhod a služeb.
- Programu využití výsledků pracovního hodnocení v personálních činnostech.

Jednotlivé programy sestavit v následující struktuře:

- Výchozí principy.
- Řešené problémové oblasti.
- Způsoby řešení.

Pro kurz SPP 434 – program bude obsahovat teze všech pěti programů.

Pro kurz SPP 427 – program bude obsahovat teze dvou programů (dle výběru studenta).

Úkoly studentů k seminářům:

Studium literatury a pramenů k tématům.

Ke každému semináři – problémové situaci - zpracuje každý student vlastní teze v rozsahu 1-2 stran.

Aktivní účast na semináři: prezentace vlastních tezí, diskuse tezí ostatních studentů.

Určení studenti prezentují na semináři vlastní teze (jednotlivý student případně menší skupina studentů ke každému tématu a semináři).

Podmínky udělení zápočtu

Odevzdání tezí ke čtyřem seminárním tématům před konáním seminářů. Přijetí tezí učiteli.

Podmínky zkoušky

Odevzdání projektu a expertní přípravy na vybraný seminář (celkem min. 13 – max. 20 stran pro SPP 434 a min. 7 – max. 12 stran pro SPP 427).

Přijetí projektu učiteli.

Obsah kurzu:

I. blok: Lidské zdroje jako konkurenční výhoda organizace – PhDr. I. Vašečka

21. až 28. 2. 2007

- Obraz člověka v organizaci jako východisko sociálního rozvoje organizace.

Literatura:

Přednáška.

P. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 45-52.

- Cíl a oblasti sociálního rozvoje organizace.

-Vlivy vnějšího a vnitřního prostředí organizace na její sociální rozvoj.

Literatura:

Přednáška

P. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 52-62.

P. Koubek, J., 1995. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. Pp. 11-16.

P. Plamínek, J., Fišer, R., 2005. *Řízení podle kompetencí*. Praha: Grada Publishing. Pp. 44-46.

D. Zákoník práce.

7. 3. 2007

- Nástroje řízení sociálního rozvoje organizace - program sociálního rozvoje, kolektivní smlouva.

Literatura:

Přednáška.

- Strategie organizace a strategie sociálního rozvoje organizace

Literatura:

Přednáška.

- Upřesnění seminárních úkolů.

14. 3. 2007

Seminář k Bloku I zaměřený na program motivace v organizaci

- Lidské zdroje.

- Intelektuální kapitál organizace, jeho rozvoj a využití.

- Motivace v organizaci v návaznosti na její sociální rozvoj.

Literatura:

Přednáška.

P. Donnelly, J.H., Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., 1997. *Management*. Praha: GradaPublishing. Pp. 365-415.

P. Musil, L., 2004. „*Ráda bych Vám pomohla, ale ...*“ *Dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek Zeman. Pp. 19-34.

P. Cartwright, J., 1999. *Cultural Transformation - Nine Factors for Continuous Business Improvement*. Podle: Keprtová, J., 2006. *Motivační faktory, působící na zaměstnance středně velkých ziskových a neziskových organizací - shody a odlišnosti*. Magisterská diplomová práce. Brno: FSS MU. Pp. 32-37.

D. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 363-412.

D. Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 593-710.

D. Nakonečný, M., 1992. *Motivace*. Praha: Management Press.

II. blok: Problémové oblasti sociálního rozvoje organizace – PhDr. Jiří Winkler, Ph.D. Mgr. Blanka Plasová, Mgr. Helena Bartáková

21. 3. 2007 (PhDr. Jiří Winkler, Ph.D.)

- Problémové oblasti sociálního rozvoje organizace

28. 3. 2007 (Mgr. Helena Bartáková)

Zaměstnanec jako občan - stejné pracovní příležitosti. Obecné problémy diskriminace v organizaci (zákonné normy). Ageing. Gender jako sociální aspekt nerovnosti na trhu práce a v organizaci.

Literatura:

P. Den Dulk, L., Peper, D., Doorne-Huiske, A., 2005. Work and family life in Europe: employment patterns of working patterns across welfare states. In Peper, B., Doorne-Huiske, A., Den Dulk, L. (eds.) (2005): *Flexible Working and Organisational Change.: the integration of work and personal life*, North Hampton, MA : Edward Edgar. Pp. 13-39.

P. Vidovičová, L., Rabušic, L. 2005. *Věková diskriminace - ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha: VÚPSV.

P. Machovcová, K. 2006. *Výzkum potřeb cílové skupiny personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže*. Výzkumná zpráva, Gender Studies o.p.s. Projektu EU Equal „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“.

D. Balancing work and Family life: helping parents into paid employment. In *OECD Employment Outlook 2001*. Chapter 4.

D. Women at Work: who are they and how are they faring? In *OECD Employment Outlook 2002*. Chapter 2.

4. 4. 2007 (Mgr. Blanka Plasová)

Harmonizace osobního a pracovního života - harmonizace zájmů rodiny a zájmů organizace.

Literatura:

P: Křížková, A., Pavlova, K., 2004: **Management generových vztahů – postavení žen a mužů v organizaci.** Management Press: Praha. (str. 29 – 56, str. 77 – 80, str. 103 - 107)

(dostupné v knihovně)

P: Hašková, H. a Linková, M.: **Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny** In: Čermáková, M. a kol. 2002: Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Sociologický ústav AV ČR: Praha. (str. 27 – 57)

(dostupné v knihovně)

P: Maříková, H.: **Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny** In: Čermáková, M. a kol. 2002: Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Sociologický ústav AV ČR: Praha. (str. 59 – 76)

(dostupné v knihovně)

D: Anxo et al. 2006: **Working time options over the life course: New work patterns and company strategies.** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Chapter 7: Company strategies for time management (str. 77-98)

(Volně ke stažení: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/160/en/1/ef05160en.pdf>)

D: Establishment Survey on Working Time 2004–2005: **Working time and work–life balance in European companies.** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

(Volně ke stažení: <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2006/27/en/1/ef0627en.pdf>)

11. 4. Seminář k Bloku II (Plasová, Bartáková)

zaměřený na řešení problémových situací v organizaci, speciálně na program rovných příležitostí a vyrovnávacích opatření

Půjde o hru, kdy část studentů představí konkrétní program, který by chtěli implementovat v určité firmě (organizaci) a bude prosazovat jeho zavedení. Další část studentů bude v různých rolích (manager, zaměstnanec apod.) oponovat navrhovanému programu. Zadáání bude zpřesněno nejpозději na přednášce v 6.týdnu.

Literatura: jako v 5. a 6. týdnu.

III. blok: Nástroje řízení sociálního rozvoje organizace – PhDr. I. Vašečka

18. 4. 2007

- Odborná příprava, pracovní postup (seminář k programu odborné přípravy zaměstnanců a programu rozvoje zaměstnanců).

Literatura:

P. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management.* Praha: Grada Publishing. Pp. 270 – 319.

P. Koubek, J., 1995. *Řízení lidských zdrojů.* Praha: Management Press. Pp. 206-235.

D. Armstrong, M., 1999. *Personální management.* Praha: Grada Publishing. Pp. 509-592.

- Zaměstnanecké vztahy a kvalita pracovního života (seminář k programu zabezpečení individuálních plánů pracovního postupu).

Literatura:

P. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management.* Praha: Grada Publishing. Pp. 477-530.

D. Donnelly, J.H., Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., 1997. *Management.* Praha: Grada Publishing. Pp. 457-539.

25. 4. 2007

- Péče o zaměstnance (seminář k programu optimalizace poskytovaných sociálních výhod a služeb).

Literatura:

P. Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 803-830.

P. Koubek, J., 1995. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. Pp. 302-320.

D. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 413-476.

2. 5. 2007

- Informační systém sociálního rozvoje.

Literatura:

Přednáška.

P. Koubek, J., 1995. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. Pp. 321-333.

P. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 109-168.

P. Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 854-862.

D. Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 209-236, 847-872.

- Pracovní hodnocení a systém vnitřní mobility (seminář k programu využití výsledků pracovního hodnocení v personálních činnostech).

Literatura:

Přednáška.

P. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 303-362.

P. Koubek, J., 1995. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. Pp. 166-193.

IV. blok: Limity sociálního rozvoje organizací – PhDr. J. Winkler, PhD.

9. 5. 2007

- Přednáška: **Institucionální dimenze vývoje hospodářství**. Politické, ekonomické, sociální a kulturní procesy v (post)moderní společnosti. Komplexnost, konfliktnost a sociální izolace. Společenské důsledky ekonomické globalizace. Oslabení vlivu intervenčního národního státu. Správní (de)integrace a (de)koncentrace moci. Individualizace způsobu života. **Nové formy sociální nerovnosti. Diferenciace** na trhu práce. Nové rizikové skupiny (studenti, ženy, senioři) Hospodářská flexibilita a společenská závislost (rodina, veřejnost, legislativa). „Nové“ politické instituce ovlivňující trh práce (lokální partnerství, Sociální Evropa). Komplexnost společenské regulace (trhu) práce.

Literatura:

Hall, D. *Sociology in Future* London 2001

Lane Jan-Erik, Ersson Svante: *The New Institutional Politics*. London 2000 s. 23 - 57

A. Etzioni... *Morální dimenze ekonomiky*. Praha 1998

16. 5. 2007

- Přednáška **Organizační dimenze vývoje hospodářství**. Podstata a funkce organizace hospodářských činností-hospodářský výsledek a reprodukce (organizace produkčních zdrojů). Organizační formy hospodářství a politiky. Byrokracie a demokracie v moderních organizacích. Význam profesionálních organizací. Fordismus a průmyslové organizace. Tendence k centralizaci, koncentraci a specializaci. Síť: vývoj organizačních forem směrem k dekoncentraci, decentralizaci. Flexibilizace a instrumentalizace organizačních vztahů. Možnosti a limity organizačního učení a vnitřní dynamika organizace. Změna role jedince v hospodářské organizaci. **Organizace znalostí a informací** při práci. Organizační jádro a periferie. **Diference a nerovnost zaměstnaneckých pozic**.

Literatura:

Kapr, J. Demokracie a byrokracie. Praha 1996 100 s.

- Přednáška **Technologická dimenze vývoje hospodářství a charakter práce**. Průmyslové a postindustriální technologie. Technologie a společenská změna. Změna hodnoty a významu práce. Kultura práce. Technologie a změna organizace práce. Pracovní zkušenost. Zaměstnání, profese, job. **Kvalita práce**, dimenze a kritéria kvality.

Literatura: Jobs, Jobs, Jobs. OECD Paris 2003 s. 12 - 46