

Pozvánka na konferenci:

- **IDENTITA SOCIÁLNÍ PRÁCE A SPECIFIKA SUPERVIZE**
- konference se uskuteční v pátek 21. září 2007 v budově FSS MU
- více informací a přihlášku naleznete na www.asvsp.org



The background is a collage of four images: top-left shows a stack of papers on a purple background; top-right shows a clock face on a pink background; bottom-left shows a stack of papers on a green background; bottom-right shows a clock face on a yellow background. A large black-bordered box is centered over the top two images, containing the title text. A smaller black-bordered box is centered over the bottom two images, containing the date text.

Řízení lidských zdrojů

přednáška 19/5/2007

Americký slogan:

- „Whatever is good bussiness is good ethics“
- (co je dobré z obchodního hlediska, je dobré i eticky)



Řízení lidských zdrojů

- etika v organizaci je téma začínající a končící lidmi, kteří v ní pracují
- etické principy v organizacích musí být integrovány s personálními zásadami – s personální politikou a její realizací



Manažerská etika

- takové úsilí pracovníků, které promítá zásady etiky do všech fází rozhodování a řídicí práce
- hovořit o manažerské etice je mnohem širší otázka než hovořit o morálce řízení
- dynamický rozvoj vědy a techniky klade na manažery vysoké požadavky



A. Management

- 1. společným jmenovatelem činností ovlivňujících vývoj a chování řízeného objektu je řízení. Manažer svou činností a svými postoji usměrňuje chování svých podřízených a na základě stimulování jejich motivovanosti a ztotožnění se s vymezenými cíli a pak celou strukturou řízeného objektu.



B. Management

- 2. efektivnost řízení je významně závislá na úrovni interpersonálních vztahů a na úrovni komunikace. Jejich ovlivňování vyplývá z etických postojů manažera.



C. Management

- 3. etika se realizuje na základě řízení mezilidských vztahů, jejich úroveň je výsledkem snahy manažera získat spolupracovníky pro tvořivou spolupráci při plnění cílů řízeného objektu.



Mravní dimenze budování a fungování pracovních týmů

- v zahraničí je již „team building“ detailně rozpracovanou disciplínou teorie řízení
- z pohledu aplikace etických principů zdůrazňujeme politiku rovného zacházení se všemi zaměstnanci, která je zakotvena v zákoníku práce (pracovní podmínky, odměňování za práci, odborná příprava, příležitost k pracovnímu postupu)



Výkonnost týmu ovlivňují 4 faktory:

- 1. společný cíl
- 2. klima v týmu
- 3. jednota práv
- 4. různost rolí



5 stylů jednání managementu v interpersonálních konfliktech

- 1. integrativní styl
- 2. úslužný styl
- 3. dominantní styl
- 4. vyhýbavý styl
- 5. kompromisní styl



4 základní typy managerů dle jejich postoje k etice

- 1. ekonomisté
- 2. konvencionisté
- 3. idealisté
- 4. reformisté



Nejčastější etické problémy z manažerské praxe (R.Baumhart):

- morální problémy spojené s přijímáním a propouštěním zaměstnanců
- otázka otevřenosti a čestnosti v komunikaci
- nejednoznačně stanovená kritéria oceňování práce
- problém úplatků
- nátlak nadřízených z pozice jejich moci



Praktické problémy

- alkohol a drogy na pracovišti
- pracovníci vyžadující zvláštní péči
- nepoctivost
- konflikt loajality
- lobbying
- mobbing



Lobbing

- termín **lobby** původně označoval předsálí (chodbu) kongresových budov ve Spojených státech amerických, v nichž se ke konci 19. století zástupci různých zájmů snažili ovlivnit procházející kongresmany tak, aby hlasovali ve prospěch daného zájmu. V současnosti termín lobby přeneseně odkazuje k vlivné skupině prosazující svoje nebo cizí zájmy a snažící se ovlivnit rozhodnutí o nich ve svůj prospěch



Mobbing

- z anglického slova „to mob“ a znamená obtěžovat, dotírat, hromadně napadnout
- o rozšíření pojmu se zasloužil švédský lékař Heinz Leymann, který v roce 1984 začal publikovat články o psychickém týrání na pracovišti
- jedná se o systematické intrikování, šikanování, psychoteror na pracovišti, který je iniciován a řízen kolegy, popř. nadřízeným s cílem někoho poškodit aktivním a trvalým tlakem po delší dobu

