

SPP 434 Programy sociálního rozvoje v pracovních organizacích

PhDr. Imrich Vašečka, Ph.D.,
Mgr. Ondřej Hora, Ph.D., Mgr. Blanka Plasová, Mgr. Klára Vrbková

Identifikace kurzu :

Magisterské navazující denní studium SPSP, j. s. 2009/2010.

Povinný kurz specializace Personální management a organizační rozvoj.

Zakončení kurzu: zkouška, 12 kreditů.

Workload: přímá výuka: 28 hod konzultací, četba: 100 hodin, samostatná příprava studijních úkolů: 33 h. SPOLU: 162 h.

Anotace a cíl kurzu:

Kurz dává odpověď na otázku *Co je sociální rozvoj v pracovních organizacích a jak jej zabezpečovat?* Kurz informuje o souvisejících teoretických konceptech flexibility a kvality práce, seberealizace v práci, motivaci a spokojenosti s prací apod.; informuje o sociálních faktorech, které mohou zvyšovat produktivitu práce a organizační výkon; informuje o nástrojích zabezpečujících sociální rozvoj. Kurz rozvíjí schopnost studentů reflektovat vzájemné ovlivňování strategie organizace a personální strategie, veřejné sociální politiky a sociální politiky v organizaci; rozvíjí schopnost studentů reflektovat problematiku harmonizace osobního a pracovního života, diskriminace v práci, uplatnění zdravotně handicapovaných a problematiku sociálních rizik spojených s prací. Kurz učí analyzovat sociální rozvoj v organizaci a sociální situace v organizaci; učí sestavit program řešení vybraného dílčího úkolu z oblasti sociálního rozvoje. Kurz upozorňuje na potřebu rozvíjet schopnosti koordinace procesu komunikace v organizaci a procesu komunikace a vyjednávání mezi zájmovými skupinami v organizaci; upozorňuje na potřebu rozvíjet schopnosti řídit činnosti příslušného funkčního útvaru v organizaci.

Organizace kurzu

Úkoly studentů k seminářím

Studium literatury a pramenů k tématům.

Ke každému semináři zpracuje každý student vlastní teze k zadaným seminárním situacím resp. seminárním otázkám v rozsahu cca 4 tisíc znaků (včetně mezer) pro každou situaci/otázku.

Podmínky udělení zápočtu: účast na seminářích, odevzdání tezí ke všem seminárním tématům tři dny před konáním semináře a přijetí tezí vyučujícími.

Podmínky zkoušky: Úspěšné absolvování písemného testu a zpracování vybraného zadání.

OBSAH KURZU

Kurz je sestaven ze čtyř tématických bloků s důrazem na samostatnou aktivní přípravu studentů.

I. blok: Sociální rozvoj v organizaci

1. téma: Sociální rozvoj (I. Vašečka)

A. Sociální rozvoj v organizaci a jeho cíle

Sociální rozvoj v organizaci je zaměřen na vytváření podmínek pro rozvíjení lidského a sociálního kapitálu v organizaci.

Sociální rozvoj v organizaci je jednou z podmínek dosahování cíle personální politiky organizace – budování a reprodukce kvalifikovaného, vhodně strukturovaného, motivovaného, výkonného a stabilního pracovního týmu.

Sociální rozvoj v organizaci zabezpečuje personální útvar vypracováváním a implementací adekvátních systémů a režimů práce a řídicí a vedoucí pracovníci adekvátním vedením svých podřízených.

B. Oblasti sociálního rozvoje

Z perspektivy sociálního rozvoje lze člena organizace nahlížet jako občana, jako zaměstnance - člena pracovního týmu, jako člena rodiny a jako člena lokálního společenství.

1. Zaměstnanec jako občan – příslušník státu.

Oblasti, ve kterých stát svými zákony a EU předpisy nutí organizace hrozbou sankcí a soudního řízení respektovat jisté standardy, vycházející z lidských práv a z nutnosti harmonizovat pracovní podmínky a kvalifikační požadavky, imigrační politiku, politiku zaměstnanosti a pracovní trhy:

- Pracovní adaptace zaměstnanců: přeškolení při likvidaci organizací, při hromadných haváriích, subvence na přeškolení a rehabilitaci, na pracovní adaptaci, na prostorovou a profesní mobilitu nezaměstnaných.
- Boj s nezaměstnaností a s chudobou: zachování nároků a výhod zaměstnanců při fúzích společností, převodech a sloučeních organizací; krácení pracovní doby, zvyšování rozsahu dovolené; nezaměstnanost mládeže.
- Ochrana zdraví, hygiena a bezpečnost při práci: Otázky výzkumu, ergonomie - hluk, prašnost, vliv práce na choroby dýchacích orgánů; Normotvorba - jednotný seznam chorob z povolání, jednotné předpisy ochrany zdraví, stanovení různých norem; Související sociální a zdravotní péče, dozor a prevence BHP.
- Rovná práva mužů a žen při ucházení se o zaměstnání, v přístupu k odbornému vzdělávání, při určování pracovních podmínek včetně odměňování, postavení žen při tzv. migrační práci - řešení problému odcizení od svých dětí; sexuální obtěžování.
- Rovné příležitosti - zdravotní handicap jako sociální aspekt nerovnosti na trhu práce a v organizaci.
- Životní podmínky: Poskytování stipendií studentům; Péče o zahraniční zaměstnance - sociální dávky po dobu pobytu v hostitelské zemi, trestání nedovolené migrace a obchodování s pracovníky.
- Vliv zaměstnanců na řízení organizace.

2. Zaměstnanec jako občan - člen lokálního společenství:

- Harmonizace práce a životních podmínek zaměstnanců v lokálním společenství, zájmů lokality a organizace (bydlení, ...).
- Koordinace úsilí v bytové výstavbě formou subvencí výstavby a modernizace, úvěry s nižšími úroky, poskytování bytů při řešení migrace v souvislosti s rušením organizací - stabilizace přeškolených pracovníků;

3. Zaměstnanec jako člen rodiny:

- Harmonizace práce a rodiny, zájmů rodiny a organizace.

4. Zaměstnanec jako člen pracovního týmu:

- Odbornost a sebeuplatnění: zvyšování kvalifikace, kariérový postup, zvyšování mezd, postup v kvalifikačních třídách; složitost, komplexnost a atraktivita práce; zaměstnanecké vztahy a kvalita pracovního života.
- Organizace práce a režimy pracovní doby, dovolenky.
- Pracovní a zdravotní podmínky práce, rizikovost práce, bezpečnost práce a její ochrana.
- Sociální podmínky práce - pracovní benefity, služby v organizaci a péče o osobitě skupiny.
- Účast na řízení organizace.

C. Obraz člověka v organizaci jako východisko sociálního rozvoje organizace.

- Dělník a zaměstnanec jako občan.

Vize 19. a 20. století - lidská důstojnost dělníků, dělník jako volič, dělník jako konzument. Paternalismus v politice a jeho vliv na postavení dělníků - fabrické zákony a B. Disraeli ve VB, sociální pojištění a Bismark v Německu. Současná vize: lidská práva, rovné příležitosti. Současné problémy: Zaměstnávání cizinců a sociálně vyloučených.

- Dělník a zaměstnanec jako člen organizace.

Vize 20. století: paternalismus v průmyslu - Henry Ford, období scientific management, období human relations.

- Současné změny v obrazu člověka v organizaci.

Literatura:

Přednáška

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

Potůček, M. 1999. Křížovatky české sociální reformy. Praha: SLON. ss. 14-35.

Doporučená (nepovinná):

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

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

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

Stanek, V. a kol., 2006. *Sociální politika*. Bratislava: Sprint. ss. 269-272.

Zákoník práce.

2. téma: Práce (O. Hora)

A. Práce a trh práce.

Současný makroekonomický vývoj na trhu práce a jeho rozdílné názorové interpretace. Koncepty flexibility, flexi-jistoty a kvality pracovního života (kvalita pracovních podmínek vs. kvalita produktu). Předpokládané ekonomické efekty spojené s kvalitou zaměstnání (zaměstnanost, produktivita práce). Trh práce v České republice: vývoj atypických forem zaměstnání, přesčasové práce a práce ve zvláštních časových režimech, jistota zaměstnání a stabilita pracovního kontraktu. Je nízká kvalita práce novým sociálním rizikem?

B. Práce a život jednotlivců.

Význam práce v životě jednotlivců a význam individuální roviny posuzování (subjektivní a objektivní rovina, realita a její interpretace, spokojenost s prací). Kvalita práce jako odraz potřeb výroby, rozhodování zaměstnavatelů a zaměstnaneckých vztahů. Předpokládané efekty kvality zaměstnání na zdraví zaměstnanců, spokojenost s prací, chování zaměstnanců, pracovní motivaci a identifikaci se zaměstnavatelem.

Povinná literatura:

Green, Francis (2005). *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press. Kapitola 1

Další doporučená (nepovinná) literatura:

Hora, Ondřej (2009). „Český trh práce z hlediska vybraných forem flexibility a kvality pracovního života“. *Fórum sociální politiky* 3(2), Praha : VÚPSV.

3. téma: Organizace (O. Hora)

Role organizací v ekonomice (institucionální rámec pro fungování firem) a jejich role při řešení vnitřních a společenských problémů (společenská odpovědnost organizace a její limity). Kvalita pracovního života v souvislosti pracovních vztahů. Psychologický kontrakt vs. transakce a očekávané efekty. Teorie zaměstnaneckého jádra a periferie v organizaci, sub-kontrakty, riziko diskriminace. Role státu v zaměstnaneckých vztazích.

Povinná literatura:

Červenka (2005) „Vnímání kvality pracovního života po roce 1989 ve světle sociologického výzkumu“. IN Čadová Naděžda – Paleček, Miloš (eds.). *Jak je v česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Další doporučená (nepovinná) literatura:

- (čti str. 3-19) Barth, Regine, Wolff Franziska (2009). „Corporate Social Responsibility and sustainability impact: opening the arena“. Pp 3-25 In Barth, Regine, Wolff Franziska (eds.) *Corporate Social Responsibility in Europe*. UK/USA: Edward Edgar.
- (čti od str. 25) Gospel, Howard (2003). *Quality of working life. A review of changes in work organisation, conditions of employment and work-life arrangements*. Conditions of Work and Employment Series no. 1. ILO: Geneva
- Siebern-Thomas (2005). „Job Quality in European Labour Markets“. In Bazen, S., Lucifera, C., and Salverda, W. (eds.) (2005). *Job quality and employer behaviour*. Houndmills: Palgrave Macmillan

1. seminární otázka: Společenská odpovědnost organizací. (O. Hora)

II. blok: Metodické problémy sociálního rozvoje v organizaci (I. Vašečka)

4. téma: Program – programování

- Rozdíly mezi prognózou, koncepcí, programem, plánem, projektem.
- Program jako převod strategie organizace a personální strategie do oblasti sociálního rozvoje.
- Program jako zabezpečení procesů a systémů řízení směřujících k sociálnímu rozvoji.
- Program jako sladění veřejné sociální politiky a sociální politiky organizace.

5. téma: Analýza sociálního rozvoje pro sestavení programu SR

- A. Rozdíl mezi cílem aplikačním a cílem poznávacím.
- B. Indikátory sociálního rozvoje v organizaci.
- C. Informační systém pro sestavení programu sociálního rozvoje v organizaci.
 - Informace o pracovních místech vs. informace o členech organizace.
 - Indikátory sociálního rozvoje.
 - Informační systém sociálního rozvoje v procesu řízení (včetně požadavků na indikátory SR).
- D. Postupy a principy analýzy SR.
 - Výstupy z analýzy. Tzv. tvrdá a měkká data. Rutinní analýzy. Analýza a faktor času. Časové řady.
 - Prognostické informace. Ankety a jejich anonymita.

Literatura:

- Přednáška

6. téma: Sestavování programu sociálního rozvoje v organizaci

- A. Sestavení programu.
 - Struktura programu. Aktéři sestavení programu. Etapy jeho sestavení. Problémy se sestavováním. Projekt sestavování.
- B. Neplánované efekty sestavování, realizace a kontroly plnění programu.

Literatura k 4. až 6. tématu:

- Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 177-192, 847-872.
- Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 17-43, 109-168.
- Koubek, J., 1995. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. Pp. 321-333.

2. seminární zadání: Indikátory sociálního rozvoje v organizaci – jejich konstrukce a použití. (I. Vašečka)

III. blok: Zabezpečování sociálního rozvoje nástroji personální práce. (I. Vašečka)

7. téma: Řízení (*managing*) sociálního rozvoje v organizaci

- A. Úkoly personálního manažera a liniového manažera v sociálním rozvoji.

Poznat lidi v organizaci; rozhodovat v souladu se strategií organizace a veřejnou sociální politikou a v souladu s potřebami zaměstnanců; motivovat a organizovat zaměstnance personálního útvaru přímo a ostatní zaměstnance prostřednictvím vhodných systémů a režimů práce; kontrolovat a reflektovat dosažené výsledky.

Styl práce vedoucího.

B. Důležité systémy a režimy práce s lidmi.

Režim adaptace přijatých zaměstnanců.

Systém řízení vnitropodnikové mobility.

Kariérový růst (vertikální, horizontální)

Pracovní hodnocení

Pracovní hodnocení jako zabezpečení přímé, individuální práce se členy organizace, směřující k sociálnímu rozvoji.

Funkce pracovního hodnocení z hlediska sociálního rozvoje.

Začlenění pracovního hodnocení do systému řízení z hlediska zabezpečení sociálního rozvoje.

C. Investice do lidí.

Rozvoj lidského a sociálního kapitálu v organizaci, programy vzdělávání.

D. Programování a plánování sociálního rozvoje

Převod programu rozvoje organizace do programu sociálního rozvoje.

8. téma: Vedení lidí (*leadership*) v sociálním rozvoji

A. Komunikace, vyjednávání, řešení konfliktů.

B. Styl práce vedoucích.

C. Organizační kultura.

9. téma: Péče o zaměstnance

A. Pracovní benefity.

B. Služby v organizaci individuální a skupinové.

C. Péče o osobité skupiny.

D. Poradenství.

E. Programy pomoci zaměstnancům.

Literatura k 7. až 9. tématu.

Donnelly, J.H., Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., 1997. *Management*. Praha: GradaPublishing. Pp. 365-415, 457-538.

Koubek, J., 1995. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. Pp. 166-193, 302-320.

Doporučená:

Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 593-710, 803-827.

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

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

Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp.303-528.

3. seminární zadání: Formulace opatření programu sociálního rozvoje pro řešení vybraného problému sociálního rozvoje, prostřednictvím nástrojů personální práce. (I. Vašečka)

IV. blok: Vybraná témata programování sociálního rozvoje v organizaci: zaměstnanec jako občan, zaměstnanec jako rodič, zaměstnanec jako člen lokálního společenství, zaměstnanec jako člen pracovního týmu.

10. téma: Rovné pracovní příležitosti - genderová nerovnost (B. Plasová)

A. Důvody a dopady genderové nerovnosti

Literatura:

Křížková, A., Pavlica, K. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. Str. 62-75.

Bartáková, H. 2006. Postavení žen na trhu práce v České republice a v zemích Evropské Unie. In *Sirovátka T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: ALBERT. od s. 203-231, 29 s.

Doporučená:

Dorne-Huiskes, A., den Dulk, L., Peper, D. 2005. *Organisational change, gender and integration of work and private life*. In Peper, B., Doorne-Huiskes, A., Den Dulk, L. (eds.) (2005): *Flexible Working and Organisational Change: the integration of work and personal life*, North Hampton, MA : Edward Edgar. Pp.39-61 (32 s.)

B. Problémové oblasti v organizaci z hlediska (nejen) genderové nerovnosti

Literatura:

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“.

Doporučená:

Dokument „*Princip rovného zacházení s muži a ženami*“. 2005. str. 4-13

Huňková, M., Rytířová, K., Navrátilová, J. 2003. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí. Str. 17-18

Noon, M., Blyton, P. 2002. *The Realities of Work*. PALGRAVE. Kapitola “Unfair discrimination at work”, str. 251-286.

C. Možnosti odstraňování nerovného postavení žen a mužů v organizaci (obecněji).

Doporučení k vypracování plánu (nejen) genderové rovnosti v organizaci (+ bariéry)

Literatura:

Křížková, A., Pavlica, K. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. Str. 75-81.

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“.

Asklöf, C., Strandberg, H., Wenander, K. E. 2003. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV. Str. 34-50.

Doporučená:

Křížková, A., Pavlica, K. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. Str. 49-55.

Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook. Part I. „Steps to integrating gender into the policy-making process”, UNDP RBEC, str. 5-34

11. téma: Harmonizace práce a rodiny (B. Plasová)

A. Stát a rodiny jako aktéři harmonizace práce a rodiny.

Literatura:

Asklöf, C., Strandberg, H., Wenander, K. E. 2003. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV. Str. 10-18

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 – 68

Křížková, A., Pavlica, K. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. Str. 69-74

Doporučená:

Hašková, H., Křížková, A., 2003: *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha, Sociologický ústav AV ČR.

B. Zaměstnavatelé jako aktéři harmonizace práce a rodiny a legitimita z jejich úhlu pohledu

Literatura:

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

Trnková, J.; 2004: *Společenská odpovědnost firem*. Komplexní průvodce tématem a závěry z výzkumu v ČR. Business Leaders Forum. Str.7–9

Základní výstupy analýzy nákladů a zisků: vliv prorodinných opatření na podnikovou ekonomiku. (z německých originálů upravila Machovcová, K. 2007). In: Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže: sborník textů. Gender Studies o.p.s. Projektu EU Equal „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“. Str. 33-36

Doporučená:

Asklöf, C., Strandberg, H., Wenander, K. E. 2003. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. Praha: MPSV. Str. 10-18

C. Typy opatření harmonizace práce a rodiny v organizaci

Literatura:

Křížková, A., Pavlica, K. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. Str. 77-80

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

Zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb.)

Doporučená:

Marksová-Tominová, M.: *Překážky a možnosti ve sladování práce a rodiny*. Výstup z fáze Analýza projektu EQUAL - “Podmínky pro sladování profesního a rodinného života-partnerství v rodině” (Str. 8-11)

D. Faktory ovlivňující implementaci opatření harmonizace práce a rodiny v organizaci

Literatura:

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)

Doporučená:

Hašková, H., Křížková, A., 2003: *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha, Sociologický ústav AV ČR.

E. Metodiky zavádění opatření harmonizace práce a rodiny

Literatura:

Hartweg-Weiss, R. (podklady pro přednášku): *Zkušenosti rakouského Spolkového ministerstva pro sociální jistoty, generace a ochranu spotřebitelů – audit rodina a zaměstnání (Audit Familie & Beruf) a Certifikát rodinné kompetence (Zertifikat Familienkompetenzen)* Str. 1-7

Doporučená:

Křížková, A., Pavlica, K. 2004. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press. Str. 49-55

4. seminární otázka: Zabezpečení gendrové rovnosti v kariérovém růstu ve vybrané organizaci (B. Plasová)

12 téma: Rovné pracovní příležitosti - zdravotní handicap jako sociální aspekt nerovnosti na trhu práce (K. Vrbková)

A. Definice problémů a otázek ve vztahu k zaměstnávání zdravotně postižených, jejich přínosu k rozvoji organizace.

B. Analýza situace.

C. Návrhy řešení (předpoklad tvorby analýzy a návrhu řešení studenty).

Literatura:

Karpíšek, Z. 1997. *Ekonomická motivace na trhu práce k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a návrh opatření na zvýšení jejich zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV.

Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009.

(dostupné na <http://www.nrzp.cz/narodni-plan-vyrovnani-prilezitosti/>)

Novosad, L. 1997. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením*. Liberec: Technická univerzita.

Doporučená:

- Brátková, J. 2000. *Životní podmínky zdravotně postižených*. Sociální politika. 2000, č.3: str. 16–18.
- Bruthansová, D., Červenková, A., Kolářová, M. 2002. *Vývoj invalidity v České republice a ve vybraných Evropských zemích*. Praha: VÚPSV.
- Roulstone, A., Barnes, C. (eds). *Working Futures? Disabled People, Policy and Social Inclusion*. Bristol: The Policy Press.

5. seminární otázka: Zaměstnávání zdravotně postižených. (K. Vrbková)

13. téma: Kvalita pracovního života v organizaci a role organizačního rozvoje. (O. Hora)

Přijímání a propouštění zaměstnanců.

Práce přesčas a časové režimy.

Vliv obsahu pracovní činnosti a role intenzifikace práce.

Ochrana zdraví při práci.

Vztahy na pracovišti.

Mzdy a odměny.

Autonomie při práci vs. kontrola pracovníků.

Výhody a limity participativního přístupu.

Vzdělávání.

Další doporučená (nepovinná) literatura:

- Holbeche, Linda (2009) „Organizational development: What is in a name” *Impact*, 26. Str. 6-9.
- Sims, Dana, Salas, Eduardo (2008) „When teams fail in organizations: what creates teamwork breakdown?” Pp. 302-318 In Langman-Fox, Janice, Cooper, Cary a Klimoski, Richard (eds.) *Research companion to the Dysfunctional Workplace*. UK/USA: Edward Elgar.
- Paul Edwards, Judy Wajcman (2005) „Why do disasters happen?” Pp. 145-172 In *The Politics of Working Life*. New York:Oxford University Press.
- Duncan Gallie, Michael White, Yuan Cheng, Mark Tomlinson (1998). “Job Involvement, Work Strain and Psychological Health” Pp 207-233 In *Restructuring the Employment Relationship*. Clarendon Press: Oxford.
- Branham, Leight (2009) *7 skrytých důvodů proč zaměstnanci odcházejí z firem*. Praha: Grada Publishing.

6. seminární otázka: Investice do zkvalitňování pracovního života a růst pracovní výkonnosti zaměstnanců – volná úvaha. (O. Hora)