SYLABUS
KURZ : PERSONÁLNÍ ANALÝZA, PLÁNOVÁNÍ A STRATEGIE

Základní údaje :

Číslo kursu : **SPP 612**
Určeno pro : **Magisterské kombinované studium SPSP**
Vyučující : PhDr. Alena Lubasová – tel.: 541228404, 602702021,
e-mail: konsens@volny.cz
Konzultační hodiny : kdykoliv dle předběžné domluvy
Způsob zakončení : ústní zkouška

Cíl kurzu:

Cílem kurzu je orientovat studenty v jednotlivých oblastech personálního řízení, které tvoří nezbytnou součást komplexního procesu řízení organizace, analyzovat jednotlivé procesy personálního řízení z hlediska cílů, aktivit , strategií a přístupů .
Zvláštní důraz při studiu je kladen na objasnění souvislostí mezi strategií-organizací-řízením-lidskými zdroji jako komplexního nedělitelného celku, v němž existence jednoho podmiňuje nutnost existence druhého .
Zvládnutí výchozích předpokladů personálního řízení t.j. plánování v oblasti lidských zdrojů a personálních analýz je základním východiskem pro systémový přístup k činnostem a procesům personálního řízení .
Právě tyto dvě činnosti bývají v praxi zpravidla nedostatečně prováděny, jak pro jejich relativní obtížnost, tak zejména pro nedostatečnou odbornou fundovanost odpovědných pracovníků v rolích personálních manažerů.

Obsah kursu je rozdělen do 4 tématických celků:

A. Lidský faktor v systému řízení organizace
B. Plánování v oblasti lidských zdrojů - systémový přístup k řízení lidského potenciálu
C. Personální analýza - nezbytný institut pro tvorbu strategií a plánů
D. Vybrané procesy personálního řízení

Způsob studia a ověření znalostí:

Po prostudování každého tématickému celku bude na konzultacích zadáno vypracování samostatné domácí práce formou kontrolních otázek a cvičení z manuálu nebo samostatné vlastní písemné práce . Odevzdání obou částí písemné práce je podmínkou a předpokladem pro zakončení kurzu formou složení ústní zkoušky .

Časový rozvrh kurzu:

1. konzultace – 27. 09. 2003

Tématický celek : **A. Lidský faktor v systému řízení organizace**

- Výklad klíčových pasáží a pojmů tématického celku, doplněný o praktické zkušenosti
- Zadání tématického celku A. k samostudiu

- Zadání domácí práce k ověření úrovně průběžného studia formou písemného vypracování kontrolních otázek a cvičení z manuálu :
  otázka č. 5 + 6 - str. 12
  cvičení 1-str.13
  otázka č. 13 – str.47
  cvičení 1- str. 47
- Termín odevzdání písemné práce – průběžný, nejpozději k datu následující konzultace, tj. 1. 11.2003, na které bude sděleno správné řešení úkolů
- Zadání příslušných okruhů otázek k ústní zkoušce z tématického celku A.

2. konzultace – 1.11.2003

Tématické celky : **B. Plánování v oblasti lidských zdrojů - systémový přístup k řízení lidského potenciálu**
C. Personální analýza - nezbytný institut pro tvorbu strategií a plánů

- Výklad klíčových pasáží a pojmů tématického celku, doplněný o praktické zkušenosti
- Zadání tématických celků B+C k samostudiu
- Zadání 1. části samostatné písemné práce jako nezbytného podkladu pro připuštění k ústní zkoušce na téma : **Zpracování personální strategie a personální politiky nově zřizované organizace nebo instituce a formulace aspektů psychologické smlouvy**
- Termín odevzdání 1. části písemné práce - nejpozději do 30.12.2003
- Zadání příslušných okruhů otázek k ústní zkoušce z tématického celku B+C

3. konzultace – 6.12.2003

Tématický celek : **D. Vybrané procesy personálního řízení**

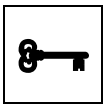
- Výklad klíčových pasáží a pojmů tématického celku, doplněný o praktické zkušenosti a rozbory návazností na dříve probrané tématické celky A-C
- Zadání tématického celku D k samostudiu
- Zadání 2. části samostatné písemné práce jako nezbytného podkladu pro připuštění k ústní zkoušce na téma : **Popis postupu při obsazování klíčových míst v nově vzniklé organizaci –instituci, odhad budoucí potřeby , formulace požadavků na dané funkce, metody výběru apod. v návaznosti na předcházející 1. část písemné práce**
- Termín odevzdání 2. části písemné práce - nejpozději do 30.12.2003
- Zadání komplexních okruhů otázek k ústní zkoušce
- Hodnocení 1. + 2.části písemné práce bude zasláno studentům e-mailem týden před stanoveným termínem ústní zkoušky a bude tvořit její nedílnou součást

Rozpis tématických celků:

A. LIDSKÝ FAKTOR V SYSTÉMU ŘÍZENÍ ORGANIZACE

Téma I. Strategie - formulace záměrů a cílů…….……str.2

Kapitola 1. Vysvětlení obecných pojmů vize, strategické cíle, strategie , taktika, postup , pravidla
Kapitola 2. Hierarchické členění strategií
Kapitola 3. Personální strategie a personální politika
Kapitola 4. Realizace strategie v praxi



Klíčové pojmy

- ✓Poslání , vize
- ✓Formulování strategických cílů
- ✓Globální strategie
- ✓Taktika, postup, pravidla
- ✓Strategie na úrovni organizační jednotky
- ✓Strategie na funkční úrovni
- ✓Strategické operace
- ✓Personální strategie
- ✓Personální politika
- ✓ Faktory usnadňující realizaci strategie

Doporučená literatura :

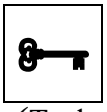
J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press 2001, str. 22-23 /⇨Kap.3

H.Koontz, H. Weihrich : Management, Praha, Victoria Publishing 1993, str.123-124**/⇨Kap.1, str. 173-175/⇨Kap.2
M.Armstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999, str. 177-191 **/⇨Kap.3
Z. Souček : Jak zajistit realizaci podnikové strategie, Moderní řízení 9/96, str.29-32/⇨Kap.4
Z. Dvořák: Personální strategie podniku, Moderní řízení 12/98, str. 36/40⇨Kap.3

Pozn. : Literatura označena ** je uvedena v čítance

Téma II. Organizace a strategické řízení - nástroje k realizaci strategických cílů……. str.14

Kapitola 1. Organizace, organizační struktury a jejich vývoj
1.1. Typy organizace
1.2. Organizační struktura
1.3. Současný vývoj organizací a organizačních struktur
Kapitola 2. Organizační kultura - síla sdílených cílů, hodnot a priorit
Kapitola 3. Organizační rozvoj
Kapitola 4. Vývoj strategického myšlení



Klíčové pojmy

- ✓Technický a sociální subsystém
- ✓Typy organizace
- ✓Organizační struktura
- ✓Hierarchická a horizontální organizace
- ✓Organizační architektura
- ✓SWOT analýza
- ✓Potřeby organizace
- ✓Organizační kultura
- ✓Organizační rozvoj
- ✓Aspekty organizačního rozvoje
- ✓Strategické řízení/strategický management
- ✓Strategické analýzy
- ✓Konkurenční výhoda

Doporučená literatura:

M. Amstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
str. 327-373/⇨Kap.1 str. 357-365**/⇨Kap.2 str.387-399**/⇨Kap.3

H. Koontz, H. Weihrich : Management, Praha, Victoria Publishing 1993,
str. 256-265**/⇨Kap.1 ,

M. Malý, J. Dědina : Organizační architektura,Praha, Victoria Publishing, 1996,
str. 8-10, str. 131-135

M.Armstrong: Jak být ještě lepším manažerem , Praha, Victoria Publishing, 1995,
str. 76-86**/⇨Kap.2 , 271-275**/⇨Kap.4

E.Bedrnová, I. Nový : Psychologie a sociologie v řízení firmy , Praha Prospektum, 1994,
str. 15-55**/⇨Kap.2

J.Jirásek : Od plánování ke strategickému řízení, Moderní řízení 11/97,
str. 6-11

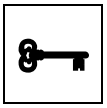
Pozn. : Literatura označena ** je uvedena v čítance

Téma III. Lidský potenciál - klíčový faktor pro realizaci strategických cílů …. str.29

Kapitola 1. Člověk v pracovním procesu
1.1. Lidský potenciál organizace
1.2. Faktory, ovlivňující výkonnost lidského potenciálu
1.3. Stav člověka v průběhu pracovního procesu

Kapitola 2. Od personálního řízení ke strategickému řízení lidských zdrojů
2.1. Podmínky, ovlivňující řízení lidských zdrojů v organizaci
2.2. Jednotlivé etapy vývoje personálního řízení
2.3. Strategické řízení lidských zdrojů

Kapitola 3. Výkon personálního řízení /řízení lidských zdrojů*
3.1. Řídící pravomoc vedoucích pracovníků v personálním řízení
3.2. Personální útvary



Klíčové pojmy

- ✓Lidský potenciál
- ✓Technokratická koncepce
- ✓Charakteristiky lidského potenciálu
- ✓Faktory výkonnosti lid. potenciálu
- ✓Stav člověka v pracovním procesu
- ✓Vnější podmínky ŘLZ
- ✓Etapy vývoje personálního řízení
- ✓Strategické řízení lidských zdrojů
- ✓Role vedoucího pracovníka v ŘLZ
- ✓Etika personální práce
- ✓Personální servisní centra
- ✓Lidský potenciál organizace
- ✓Škola lidských vztahů
- ✓Dvojí odpovědnost v ŘLZ
- ✓Psychologická smlouva
- ✓Řízení lidských zdrojů (ŘLZ)
- ✓Vnitřní podmínky ŘLZ
- ✓Globální řízení lidských zdrojů
- ✓Kompetence a zodpovědnost za ŘLZ
- ✓Personální útvar
- ✓Struktura personálních útvarů

Doporučená literatura:

J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001, str. 24-39/⇨Kap.3

B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management, Praha, Victoria Publishing, 1992, str. 23-37**/⇨Kap.3,

M. Amstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999, str. 47-50/⇨Kap.2, str. 65-136/⇨Kap.3, str. 149-163/⇨Kap.2 str. 267-294/⇨Kap.1

E.Bedrnová, I. Nový : Psychologie a sociologie v řízení firmy , Praha, Prospektum, 1994, str. 71-77**/⇨Kap.1

J. Stýblo : Moderní personalistika, trendy, inspirace, výzvy, Praha, Grada Publishing , 1998 , str. 122 –127** /⇨Kap.3

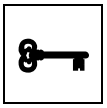
A. Kopčaj: Košatění bohatství , Ostrava , Silma 90, 1997, str. 102-106/⇨Kap.1

Pozn. : Literatura označena ** je uvedena v čítance

B. PLÁNOVÁNÍ V OBLASTI LIDSKÝCH ZDROJŮ – SYSTÉMOVÝ PŘÍSTUP K ŘÍZENÍ LIDSKÉHO POTENCIÁLU

Téma I. Podstata a smysl plánování …… str.48

Kapitola 1. Charakteristika plánování
Kapitola 2. Typy plánů
Kapitola 3. Efektivnost a postup plánování



Klíčové pojmy

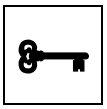
- ✓Plánování
- ✓Hodnotící kriteria plánování
- ✓Charakteristika plánování
- ✓Typy plánů z časového hlediska
- ✓Typy plánů z věcného hlediska
- ✓Dlouhodobé výhledy
- ✓Strategické plány
- ✓Operativní plány
- ✓Globální plány
- ✓Dílčí plány
- ✓Akční plány
- ✓Postup plánování

Doporučená literatura:

H. Koontz, H. Weihrich : Managemet , Praha, Victoria Publishing, 1993, str. 119-137
J. Vysušil : Plánování není přežitek, Praha , Profess, 1993, str. 7-15

Téma II. Proces plánování v oblasti lidských zdrojů…… str.54

Kapitola 1. Smysl personálního plánování
Kapitola 2. Metody personálního plánování
2.1. Metody pro odhad budoucí potřeby pracovníků
2.2. Metody pro odhad pokrytí budoucí potřeby pracovníků
Kapitola 3. Proces personálního plánování



Klíčové pojmy

- ✓Zásady personálního plánování
- ✓Prognozování
- ✓Odhad budoucích potřeb pracovních sil
- ✓Odhad pokrytí budoucích potřeb pracovníků
- ✓Delfská metoda
- ✓Kaskádová metoda
- ✓Metoda manažerských odhadů
- ✓Analýza vývojových trendů
- ✓Bilanční metoda
- ✓Markovovská analýza
- ✓Statistika obyvatelstva
- ✓Školská statistika
- ✓Postup personálního plánování

Doporučená literatura:

J.Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001, str. 87-107
B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management, Praha, Victoria Publishing, 1992, str.110-127** /⇨Kap.3

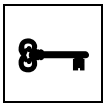
M. Amstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
Str. 403-425

Téma III. **Plánování konkrétních činností v oblasti lidských zdrojů ……...str.62**

Kapitola 1. Plán mobility pracovníků
- 1.1. Plán získávání a výběru pracovníků
- 1.2. Plán rozmisťování
- 1.3. Plán stabilizace
- 1.4. Plán snižování počtu pracovníků

Kapitola 2. Plány odměňování a produktivity práce
Kapitola 3. Plánování personálního rozvoje
- 3.1. Plány vzdělávání pracovníků
- 3.2. Plánování kariéry
- 3.3. Plány personálních rezerv/plány následnictví *

Kapitola 4. Plánování ostatních personálních činností
- 4.1. Plán hodnocení
- 4.2. Plán sociálních výhod a služeb
- 4.3. Plán zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci



Klíčové pojmy

- ✓Plán personálních činností
- ✓Plán mobility pracovníků
- ✓Zvyšování atraktivity organizace
- ✓Plán stabilizace
- ✓Over-marketing
- ✓Downsitzing
- ✓Outplacentment
- ✓Produktivita
- ✓Náklady na lidský faktor
- ✓Plán vzdělávání
- ✓Plánování kariéry
- ✓Funkční postup
- ✓Důvěrné dokumenty
- ✓Plán hodnocení
- ✓Plán sociálních výhod
- ✓Systém Cafeterie
- ✓Flexibilita plánu
- ✓Forma pracovního zapojení
- ✓Plán rozmísťování
- ✓Oddanost organizaci
- ✓Penzionování
- ✓Rightsitzing
- ✓Outsourcing
- ✓Benchmarking
- ✓Klíčový pracovník
- ✓Efektivnost vzdělávání
- ✓Plán kariéry/osobního rozvoje*
- ✓Plány personálních rezerv/plány následnictví*
- ✓Kriteria hodnocení
- ✓Sociální program
- ✓Plány bezpečnosti práce

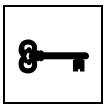
Doporučená literatura:

J.Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001,
str. 108 –116/⇨Kap.3
M. Amstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
Str. 428-441**/⇨Kap.2
E. Bedrnová, I. Nový : Psychologie a sociologie v řízení firmy, Praha,
Prospektrum, 1994, str. 80-81** /⇨Kap.4
J.Stýblo: Moderní personalistika, trendy, inspirace, výzvy, Praha, Grada,1998,
Str.37-41/⇨Kap.1
Pozn. : Literatura označena ** je uvedena v čítance

C. PERSONÁLNÍ ANALÝZY – NEZBYTNÝ INSTITUT PRO TVORBU STRATEGIÍ A PLÁNŮ

Téma I. Analýzy práce a pracovních míst……str.72

Kapitola 1. Orientace v základních pojmech
Kapitola 2. Analýza pracovních míst
Kapitola 3. Popis a specifikace pracovního místa



Klíčové pojmy

- ✓Analýza práce
- ✓Popis pracovního místa
- ✓Design pracovního místa
- ✓Držitel pracovního místa
- ✓Charakter práce
- ✓Obsah práce
- ✓Metody práce
- ✓Pracovní prostředí
- ✓Fyzikální podmínky práce
- ✓Pracovní místo
- ✓Analýza pracovních míst
- ✓Redesign pracovního místa
- ✓Specifikace pracovního místa
- ✓Míra zodpovědnosti
- ✓Specializace práce
- ✓Pracovní postupy
- ✓Prostorové řešení pracoviště
- ✓Sociálně-psychologické podmínky práce

Doporučená literatura:

J.Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001,
str. 68- 79/⇨kap.2, str.40 –52/⇨Kap.2
B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management,

Praha, Victoria Publishing, 1992, str.136-151**/⇨Kap.2
M. Armstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
str. 209-220**/⇨Kap. 2 229-233**/⇨Kap. 2
G.T. Milkovich, J.W. Boudreau : Řízení lidských zdrojů , Praha, Grada, 1993
str.113-122**/⇨Kap. 1
J. Koubek : Řízení pracovních sil a zaměstnanosti v podniku, skripta VŠE, Praha
1995/⇨Kap.1

Pozn. : Literatura označena ** je uvedena v čítance

Téma II. **Analýzy lidského potenciálu v organizaci……str. 82**

Kapitola 1. Analýzy stávajících lidských zdrojů
1.1. Analýzy počtu pracovníků
1.2. Analýzy struktury pracovníků

Kapitola 2. Analýza pohybu/mobility * a využívání pracovníků
2.1. Analýzy vnitřní i vnější mobility
2.2. Analýza využívání pracovníků
2.2.1. Využívání kvalifikace pracovníků
2.2.2. Využívání fondu pracovní doby
Kapitola 3. Analýzy potřeb manažerských kompetencí

Klíčové pojmy

- ✓Analýzy stávajících lidských zdrojů
- ✓Analýzy manažerských kompetencí
- ✓Evidenční počet pracovníků
- ✓Demografická struktura
- ✓BCD, BCI, WCD, WCI
- ✓Prostorová struktura vnitřní a vnější
- ✓Mobilita vertikální a horizontální
- ✓Využívání kvalifikace zaměstnanců
- ✓Manažerské kompetence
- ✓Kvalifikační srovnání managementu
- ✓Kompetenční řád
- ✓Analýzy profesních nároků
- ✓Analýzy schopností a profesních způsobilostí
- ✓Rozvoj kompetencí
- ✓Analýzy mobility
- ✓Analýzy počtu pracovníků
- ✓Analýzy struktury pracovníků
- ✓Analýza ekonomické struktury
- ✓Analýza sociální struktury
- ✓Analýza vnitřní i vnější mobility
- ✓Analýza využívání pracovníků
- ✓Využívání fondu pracovní doby
- ✓Standardy manažerských kompetencí
- ✓Analýzy osobních dispozic
- ✓Analýzy požadavků na intelektuální nástroje a metody

Doporučená literatura:

M. Armstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
Str. 414-420**/⇨Kap.1 + 2

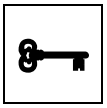
J.Koubek : Řízení pracovních sil a zaměstnanosti v podniku, skripta VŠE
Praha 1995/ ⇨Kap. 1 + 2 volné zpracování

J.Stýblo: Moderní personalistika, trendy, inspirace, výzvy ,Praha, Grada ,
1998, str. 129-138**/⇨Kap. 3

Pozn. : Literatura označena ** je uvedena v čítance

Téma III. Ostatní personální analýzy a nástroje k jejich realizaci……..90

Kapitola1. Analýzy potřeb v programech výcviku, vzdělávání a rozvoje kompetencí
Kapitola 2. Analýzy trhu práce a personální marketing
2.1. Analýza atraktivity organizace
Kapitola 3. Benchmarking – analýza konkurence z pohledu řízení lidských zdrojů
Kapitola 4. Kontrolní nástroje personálních činností
Kapitola 5. Personální informační systém



Klíčové pojmy

- ✓Analýza potřeb v programech vzdělávání
- ✓Diagnostikování potřeb
- ✓Personální marketing
- ✓Analýza atraktivity
- ✓Benchmarking
- ✓Kontrolní nástroje personální práce
- ✓Tvrdé ukazatele
- ✓Standardy personálního controllingu
- ✓Zaměstnanecký audit
- ✓Struktura personálních informací
- ✓Informace průběžné
- ✓Personální marketing
- ✓Vnější a vnitřní trh práce
- ✓Zaměstnavatelská pověst
- ✓Analýza konkurence
- ✓Konkurenceschopnost v ŘLZ
- ✓Personální controlling
- ✓Měkké prvky řízení
- ✓Personální ukazatele
- ✓Personální audit
- ✓Personální informační systém/PIS*
- ✓Informace kmenové
- ✓Efektivnost PIS

Doporučená literatura:

J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001,
str.147-153 /⇨Kap2. str. 339-349 /⇨Kap.4

M. Belcourt, P.C.Wright: Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu , Praha, Grada Publishing, 1998, str. 35-57/⇨Kap. 1

E.Bedrnová, I. Nový : Psychologie a sociologie v řízení firmy , Praha, Prospektum, 1994, str. 164-168**/⇨Kap.4

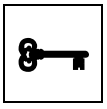
Pozn. : Literatura označena ** je uvedena v čítance

D. VYBRANÉ PROCESY PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Téma I. Zajištění a stabilizace pracovníků …….102

Kapitola 1. Zajištění pracovníků
- 1.1. Nábor uchazečů
- 1.2. Výběr uchazečů
- 1.3. Přijetí pracovníka
- 1.4. Adaptační proces

Kapitola 2. Proces stabilizace



Klíčové pojmy

- ✓Proces zajištění pracovníka
- ✓Kombinovaný nábor
- ✓Horizontální pohyb
- ✓Výběr uchazečů
- ✓Etapy výběru
- ✓Adaptace
- ✓Sociální adaptace
- ✓Míra mobility
- ✓Index stability pracovníků
- ✓Job enlargment
- ✓Nábor uchazečů
- ✓Vertikální pohyb
- ✓Diagonální pohyb
- ✓Forma výběru
- ✓Přijetí pracovníka
- ✓Pracovní adaptace
- ✓Stabilizace pracovníků
- ✓Míra úbytku
- ✓Job shaving
- ✓Paradoxy personálního řízení

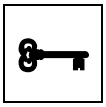
Doporučená literatura:

J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001, str.117-146 /⇨Kap.1

B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management, Praha, Victoria Publishing, str. 170-195**/⇨Kap.1.1., str.202-233**/⇨Kap.1.2.

Téma II. Zvyšování výkonnosti

Kapitola 1. Motivace jako proces
Kapitola 2. Systém odměňování
Kapitola 3. Sociální funkce organizace a sociální program
Kapitola 4. Hodnocení a kariérový postup
4.1. Hodnocení
4.2. Řízení kariéry/pracovního postupu*



Klíčové pojmy

- ✓Zvyšování výkonnosti
- ✓Teorie motivace k práci
- ✓Spokojenost z práce
- ✓Mzdové systémy a předpisy
- ✓Mzdová politika
- ✓Základní/pevná* složka mzdy
- ✓Variabilní složka mzdy
- ✓Moderní trendy v odměňování
- ✓Sociální výhody
- ✓Vnější a vnitřní sociální funkce organizace
- ✓Cafeterie-systém
- ✓Kariérový postup
- ✓Cíle hodnocení
- ✓Motivační chování
- ✓Výkon k organizace
- ✓Systém odměňování
- ✓Mzdové náklady
- ✓Dvojí spravedlnost mzdového systému
- ✓Vedlejší požitky
- ✓Sociální politika
- ✓Sociální cíle
- ✓Sociální činnosti
- ✓Sociální program
- ✓Hodnocení formální a neformální
- ✓Řízení kariéry
- ✓Plány osobního rozvoje

Doporučená literatura:

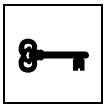
J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001,
str.192-220/⇨Kap.4 str.265-296/⇨Kap.2 str. 321-338/⇨Kap.3

C.Marques, F.Jirásek: Řízení lidských zdrojů , Praha, Bankovní institut, 1996,
str. 75-88/⇨Kap.1, str.117-136/⇨Kap.4

B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management,
Praha, Victoria Publishing, 1992, str. 330-355**/⇨Kap.4
str.415-440/⇨Kap.3

Téma III. Zaměstnanecké a pracovní vztahy

Kapitola 1. Komunikace v organizaci
Kapitola 2. Participace pracovníků na řízení a rozhodování
Kapitola 3. Řešení konfliktů a disciplinární opatření
Kapitola 4. Vztahy s odborovou organizací
4.1. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouva



Klíčové pojmy

- ✓Zaměstnanecké vztahy
- ✓Individuální a kolektivní podoba zaměstnaneckých a pracovních vztahů
- ✓Komunikační systémy
- ✓Participace na řízení a rozhodování
- ✓Pokojná koexistence
- ✓Řešení problémů
- ✓Disciplinární opatření preventivní
- ✓Oblast pravomocí odborů
- ✓Kolektivní smlouva
- ✓Pracovní vztahy
- ✓Sociální smír
- ✓Proces komunikace
- ✓Principy komunikace
- ✓Řešení konfliktů
- ✓Kompromis
- ✓Mediátor a vyjednávač
- ✓Disciplinární opatření nápravné
- ✓Kolektivní vyjednávání
- ✓Zprostředkovatel a rozhodce

Doporučená literatura:

J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001, str. 304-320

B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management, Praha, Victoria Publishing,1992,str.502-518**/⇨Kap.1 str.519-525**/⇨Kap.3

M.Armstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999, str. 735-799

B.Kahle, J.Stýblo: Praktická personalistika, Praha , Pragoeduca, 1994, str.177/196** /⇨Kap.4

Pozn. : Literatura označena ** je uvedena v čítance

Studijní materiály kurzu :

1. S Y L A B U S - seznam studijních témat

Pro snadnou orientaci v náplni kurzu slouží studentům tento sylabus, který obsahuje anotaci kurzu, časový rozvrh , způsob studia, podrobný seznam témat obsažených v manuálu, řazených dle časového harmonogramu kurzu , seznam doporučené literatury a celkový workload kurzu.

2. M A N U Á L - průvodce studiem kurzu

Pro zefektivnění výuky je zpracován manuál Personální analýza, plánování a strategie, který slouží k prohloubení kvality výuky a snadnější orientaci studentů v jednotlivých tématických celcích.

Manuál je členěn shodně s obsahem sylabu do jednotlivých tématických celků, témat, kapitol a podkapitol a odpovídá časovému harmonogramu studia.

Součástí každého tématu je úvod do problematiky , struktura kapitol, stanovení cíle , kterého má být studiem tématu dosaženo, vysvětlení základních klíčových pojmů, doplňující informace z praxe, shrnutí poznatků, prameny a doporučená literatura, kontrolní otázky a cvičení pro rekapitulaci získaných znalostí .

Práce s manuálem :

Vzhledem k tomu, že jednotlivé tématické celky jsou odlišné svým pojetím - od ryze teoretického celku „Lidský faktor v systému organizace“ po převážně praktické informace v tématickém celku „Personální analýzy –nezbytný institut pro tvorbu strategií a plánů „ plní manuál současně dvě role.
Obsahuje výtah souhrnných informací z odborné literatury, případně odborných přednášek a konferencí k danému tématu a současně zahrnuje ukázky probírané látky na konkrétních příkladech z praxe .
Vysvětlení klíčových pojmů v manuálu tvoří pouze základní informační kompendium k danému tématu.
Předpokládá se, že k hlubšímu pochopení látky budou studenti studovat jednak z čítanky, která tvoří 3. část studijních materiálů, z povinné literatury a další doplňující informace budou čerpat z literatury doporučené.

Odpovědi na klíčová slova, zadávané kontrolní otázky a cvičení lze nalézt v manuálu, v povinné literatuře nebo čítance a nebude-li uvedeno na konzultacích jinak, slouží studentům k samostatnému ověření znalostí.

Ostatní prameny jsou v manuálu uváděny jen pro studenty, mající o konkrétní téma hlubší zájem. U některých pramenů je současně uváděn odkaz na příslušnou kapitolu manuálu.

3. ČÍTANKA – texty ke studiu mimo doporučené literatury

Obsah čítanky je tvořen texty , které nejsou součástí doporučené literatury nebo jsou pro studenty obtížně dosažitelné. Členění v čítance je shodné s členěním tématických celků v sylabu. Ne každé téma je však v čítance zastoupeno. Obsah čítanky činí 438 stránek vybraného textu na 110 listech .

4. POVINNÁ LITERATURA
Zvládnutí této literatury je předpokladem pro úspěšné složení ústní zkoušky

- J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press 2001 a následující vydání

5. DOPLŇUJÍCÍ LITERATURA
Z této literatury lze čerpat k hlubšímu pochopení látky jednotlivých tématických celků. Nejdůležitější vybrané kapitoly z této doporučené literatury jsou uvedeny v čítance.

- H. Koontz, H. Weihrich : Management, Praha, Victoria Publishing 1993,
- M. Armstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999
- B.Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management, Praha, Victoria Publishing, 1992,

Celkový workload kurzu :

Studijní četba :
Pro úspěšné zvládnutí ústní zkoušky je třeba nastudovat 129 stran manuálu, 438 stran vybraného textu v čítance a další informace uvedené v povinné či doporučené literatuře v rozsahu, odpovídajícímu zájmu studenta .

Písemné práce :

a) Kontrolní otázky a cvičení slouží k ověření úrovně práce studenta se studijními materiály – zejména manuálem a čítankou. Rozsah písemné práce cca 4 strany
b) Vlastní písemná práce část 1. – praktické zhodnocení získaných znalostí z tématického celku A- rozsah cca 5 stran
c) Vlastní písemná práce část 2. – praktické zhodnocení získaných znalostí z tématického celku B-D rozsah cca 5 stran

Zadání k ústní zkoušce:
19 okruhů otázek k ústní zkoušce

Forma a hodnocení průběžných písemných prací a zkoušek :

Písemné práce jsou hodnoceny standardním fakultním způsobem v rozsahu A-F, zpětná vazba je podávána studentům elektronickou cestou nebo na následující konzultaci po odevzdání písemné práce .

Ústní zkouška je zadávána formou volených okruhů otázek a hodnocena v rozsahu A-F. Nezbytnou podmínkou přihlášení se ke zkoušce je zpracování 1. a 2. části zadané písemné práce v termínu do 30.12.2003

Zpracoval: PhDr. Alena Lubasová
V Brně dne 30. 09. 2003