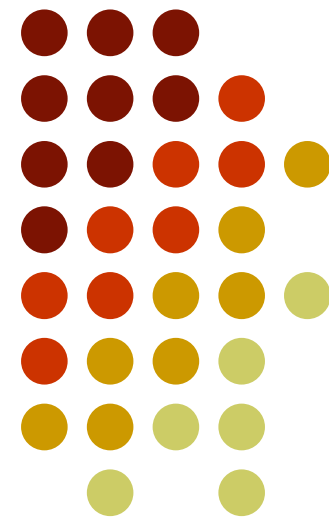
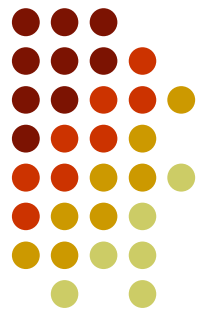


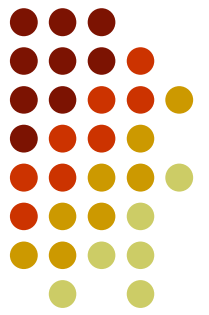
Jak fungují organizace



Základní osnova

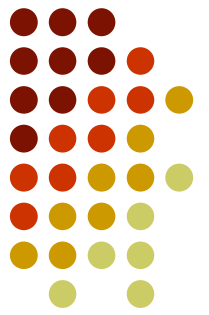


- Historie pojetí organizace
- Struktura organizace (formální a neformální)
- Dynamika organizace (interakce, vztahy)



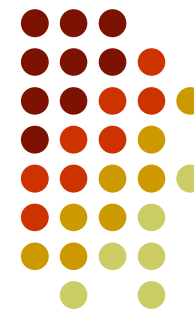
Historie teorií organizace

- Klasická škola (vědecké řízení)
- Byrokratický model
- Škola lidských vztahů
- Škola reprezentovaná vědami o chování lidí
- Škola systémů
- Sociotechnický model
- Škola kontingence
- Trendy – organizace budoucnosti



Klasická škola (vědecké řízení)

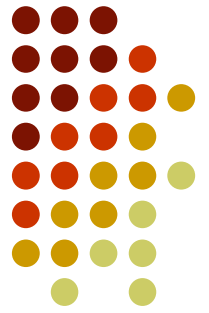
- **Představitelé:** Fayol, Taylor, Gant
- **Akcenty:** kontrola, řád
- **Hlavní cíl:** produktivita
- **Přístup:** měření - časové studie
- **Pojetí organizace:** mechanismus – stroj
- **Přínosy:** promýšlení racionálních postupů - zvýšení produktivity
- **Negativa:** dehumanizace, nezáměr o potřeby zaměstnanců,



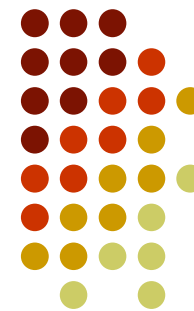
Byrokratický model

- **Představitelé:** Weber
- **Akcenty:** formální vztahy - stabilita, pořádek, přesnosti, disciplína
- **Hlavní cíle:** racionální uspořádání
- **Nástroje:** Obecná pravidla, neosobní řízení, hierarchická struktura, specializace práce
- **Pojetí organizace:** mechanismus – stroj ?
- **Přínosy:** zvýšení efektivity
- **Negativa:** formalismus, neosobnost

Škola lidských vztahů



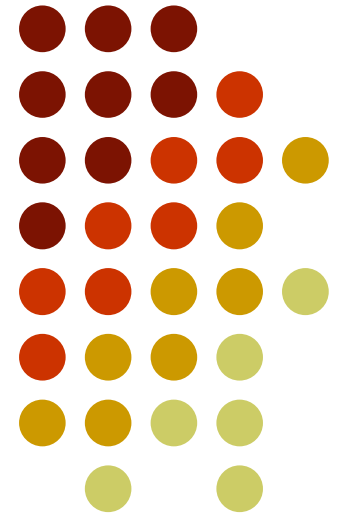
- **Představitelé:** Elton Mayo, Huga Mintzberg
- **Akcenty:** neformální vztahy
- **Pojetí organizace:** sociální systém
- **Přínosy:** zájem o potřeby lidí

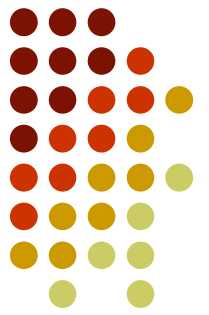


Další pojetí

- **Škola systémů: Miller a Rice**
 - Organizace – otevřený systém (transformace)
 - Přínos – akcent na okolí organizace
- **Sociotechnický model – tavistický institut**
 - Akcent – procesy
 - Přínos – integrace technických a sociálních procesů
- **Škola kontingence: Burns, Stalker, Woodward**
 - Organizace – funkce okolností

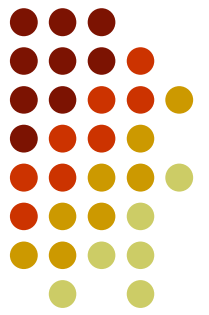
Struktura organizace





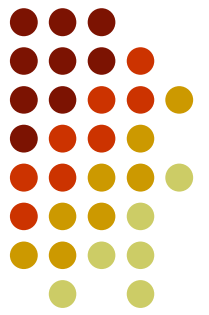
Formální struktura organizace

- Def: zřetelné a pravidelně se opakující rysy (Child 1977)
- Tvoří ji: síť explicitně definovaných vztahů
- Charakteristiky: míra složitosti a stability
- Zobrazení: organizační schéma



Neformální struktura

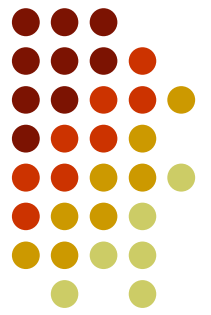
- Jak byste definovali neformální strukturu organizace ?
- Jak a na základě čeho vzniká ?
- Jaké byste diagnostikovali neformální strukturu?



Diagnostika nef. struktury

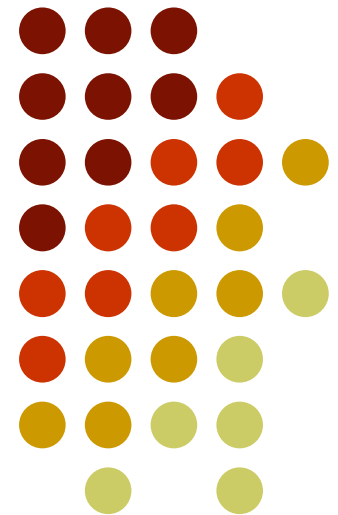
- rozložení týmových rolí – Belbinův test
- socio-preferenční vztahy – sociometrie
- nástroje zkoumající organizační klima

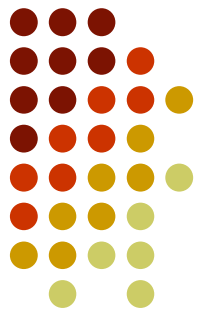
Formování neformální struktury



- Jakými konkrétními způsoby byste v pozici odborníka na personalistiku pozitivně ovlivňovali neformální vztahy ?
 - v pozici interního zaměstnance
 - v pozici externího experta

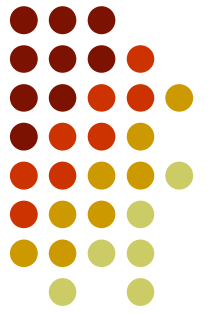
Loajalita zaměstnanců jako jeden z cílů moderní personalistiky





Co je loajalita ?

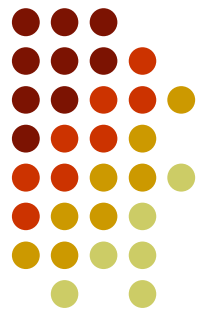
- Jak byste ji definovali ?
- Jak byste ji „změřili ?
- Jakými způsoby byste ji zvyšovali ?
- Je etické zabývat se něčím takovým jako je zvyšování loajality ?



Loajalita

- Měřítko:
 - fluktuace, nemocnost,
 - počet přesčasových hodin, míra spokojenosti
- Nástroje zvyšování
 - princip seniority
 - benefits – zaměstnanecké výhody
 - osobní přístup

Přínosy zvyšování loajality pro organizaci



- stabilizace zaměstnanců – snižování fluktuace
- zvýšení „odolnosti“ organizace