

SYLABUS

KURZ : PERSONÁLNÍ ANALÝZA, STRATEGIE A ŘÍZENÍ

Základní údaje :

Číslo kursu : **SPP 802**

Určeno pro : **Magisterské kombinované studium SPSP**

Vyučující : PhDr. Alena Lubasová – tel.: 541228404, 602702021,
e-mail: lubasova@brno-konsens.cz

Konzultační hodiny : kdykoliv dle předběžné domluvy

Způsob zakončení : práce na projektu + kontrolní test = 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 kurzu je rozdělen do 4 tématických celků:

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

Způsob studia a ověření znalostí:

Po prostudování každého tématického celku bude na konzultacích zadáno vypracování samostatné domácí práce formou týmové práce na projektu. Odevzdání projektu je podmínkou a předpokladem pro zakončení kurzu formou složení písemného testu, případně ústní zkoušky. Rozsah projektu cca 15-20 stran.

Komentář [AL1]: Nové

Časový rozvrh kurzu:

1. konzultace – 13.10. 2006

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 v max. 5-ti členných týmech k ověření úrovně průběžného studia formou práce na **projektu nově zřizované organizace nebo instituce** vybraného typu v následujícím rozsahu :
- Vytvoření pracovních týmů a výběr jednoho z typu organizací – formou vypracování ProtokoluT : do 31.10.2006
- Zpracování zadaného úkolu v rozsahu upřesněného na konzultaci :
 1. **Vypracování vize, mise, cílů a globální strategie zvolené organizace**
 2. **Formulace personální strategie**
 3. **Formulace aspektů psychologické smlouvy**
- Termín odevzdání písemné práce – průběžný, nejpozději k datu tj. **20.11. 2006**

Komentář [AL2]: Pozor změny

2. konzultace – 10. 11.2006

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 2. části práce na projektu jako nezbytného podkladu pro připuštění k ústní zkoušce v rozsahu upřesněného na konzultaci :
 1. **Návrh organizační struktury organizace ve formě organizačního schématu**
 2. **Vytvoření konceptu personálního útvaru nebo personálního řízení organizace a formulace jeho etického kodexu**
 3. **Rozpracování personální strategie do jednotlivých bodů personální politiky**
 4. **Příprava personálních plánů , popis použité metody**
 5. **Formulace požadavků na kompetence manažerských a klíčových funkcí**
- Termín odevzdání 2. části práce na projektu - nejpozději do **08.12.2006**

3. konzultace – 08.12.2006

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

- Výklad klíčových pasáží a pojmů tématického celku, doplněný o praktické zkušenosti a rozborů návazností na dříve probrané tématické celky A-C
- Zadání tématického celku D k samostudiu
- Zadání 3. části práce na projektu v rozsahu upřesněného na konzultaci:
 1. **Metodika výběru zaměstnanců při obsazování jednotlivých pracovních pozic**
 2. **Návrh opatření ke zvyšování pracovního výkonu ve formě rozpracované personální politiky**
 3. **Vytvoření základního rámce vnitřního komunikačního systému a formy participace zaměstnanců na řízení a rozhodování**
- Termín odevzdání 3. části práce - nejpozději do 30.12.2006
- Zadání okruhů otázek k ústní zkoušce .

- Hodnocení práce na projektu bude zasláno studentům e-mailem týden před stanoveným termínem 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 | ✓ Strategie na funkční úrovni |
| ✓ Formulování strategických cílů | ✓ Strategické operace |
| ✓ Globální strategie | ✓ Personální strategie |
| ✓ Taktika, postup, pravidla | ✓ Personální politika |
| ✓ Strategie na úrovni organizační jednotky | ✓ Faktory usnadňující realizaci strategie |



Doporučená literatura :

J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press 2001,

H.Koontz, H. Wehrich : Management, Praha, Victoria Publishing 1993,

M.Armstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,

Z. Souček : Jak zajistit realizaci podnikové strategie, Moderní řízení 9/96,

Z. Dvořák: Personální strategie podniku, Moderní řízení 12/98,

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. Armstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
H. Koontz, H. Weihrich : Management, Praha, Victoria Publishing 1993,
M. Malý, J. Dědina : Organizační architektura, Praha, Victoria Publishing, 1996,
M. Armstrong: Jak být ještě lepším manažerem , Praha, Victoria Publishing, 1995,
E. Bedrnová, I. Nový : Psychologie a sociologie v řízení firmy , Praha Prospektum, 1994,
J. Jirásek : Od plánování ke strategickému řízení, Moderní řízení 11/97,

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
- ✓Lidský potenciál organizace
- ✓Škola lidských vztahů
- ✓Dvojitá odpovědnost v ŘLZ
- ✓Psychologická smlouva
- ✓Řízení lidských zdrojů (ŘLZ)
- ✓Vnitřní podmínky ŘLZ

- ✓ Etapy vývoje personálního řízení
- ✓ Strategické řízení lidských zdrojů
- ✓ Role vedoucího pracovníka v ŘLZ
- ✓ Etika personální práce
- ✓ Personální servisní centra
- ✓ 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,
 B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management,
 Praha, Victoria Publishing, 1992,
 M. Amstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
 E.Bedrnová, I. Nový : Psychologie a sociologie v řízení firmy , Praha,
 J. Stýblo : Moderní personalistika, trendy, inspirace, výzvy, Praha, Grada
 Publishing , 1998 ,
 A. Kopčaj: Košatění bohatství , Ostrava , Silma 90, 1997,

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 kritéria 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,
 J. Vysušil : Plánování není přežitek, Praha , Profess, 1993,

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



Doporučená literatura:

- J.Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001,
 B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management,
 Praha, Victoria Publishing, 1992,
 M. Amstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,

Téma III. Plánování konkrétních činností v oblasti lidských zdrojůstr.62

- Kapitola 1. Plán mobility pracovníků
 - 1.1. Plán získávání a výběru pracovníků
 - 1.2. Plán rozmíst'ování
 - 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
- ✓ Downsizing
- ✓ Outplacement
- ✓ 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 rozmíst'ování
- ✓ Oddanost organizaci
- ✓ Penzionování
- ✓ Rightsizing
- ✓ 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,
 M. Amstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
 E. Bedrnová, I. Nový : Psychologie a sociologie v řízení firmy, Praha,
 Prospektrum, 1994,
 J.Stýblo: Moderní personalistika, trendy, inspirace, výzvy, Praha, Grada,1998,

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,
 B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management,
 Praha, Victoria Publishing, 1992,
 M. Armstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
 G.T. Milkovich, J.W. Boudreau : Řízení lidských zdrojů , Praha, Grada, 1993
 J. Koubek : Řízení pracovních sil a zaměstnanosti v podniku, skripta VŠE, Praha
 1995

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
- ✓ Analýzy mobility
- ✓ Analýzy počtu pracovníků
- ✓ Analýzy struktury pracovníků
- ✓ Analýza ekonomické struktury
- ✓ Analýza sociální struktury
- ✓ Analýza vnitřní i vnější mobility

- ✓ Mobilita vertikální a horizontální
- ✓ Využívání kvalifikace zaměstnanců
- ✓ Manažerské kompetence
- ✓ Kvalifikační srovnání managementu
- ✓ Kompetenční řád
- ✓ Analýzy profesních nároků
- ✓ Analýzy schopností a profesních způsobilostí
- ✓ Rozvoj kompetencí
- ✓ 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,
 J.Koubek : Řízení pracovních sil a zaměstnanosti v podniku, skripta VŠE
 Praha 1995

J.Stýblo: Moderní personalistika, trendy, inspirace, výzvy ,Praha, Grada , 1998,

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

Kapitola 1. 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,
M. Belcourt, P.C.Wright: Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu ,
Praha, Grada Publishing, 1998,
E.Bedrnová, I. Nový : Psychologie a sociologie v řízení firmy , Praha,
Prospektum, 1994

D. VYBRANÉ PROCESY PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Téma I. Zajištění a stabilizace pracovníků102

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



Doporučená literatura:

J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001,
B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management,
Praha, Victoria Publishing,

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
- ✓ Dvojitá 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,
C.Marques, F.Jirásek: Řízení lidských zdrojů , Praha, Bankovní institut, 1996,
B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management,
Praha, Victoria Publishing, 1992

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
- ✓ Pracovní vztahy
- ✓ Sociální smír
- ✓ Proces komunikace
- ✓ Principy komunikace
- ✓ Řešení konfliktů

- ✓ Pokojná koexistence
- ✓ Řešení problémů
- ✓ Disciplinární opatření preventivní
- ✓ Oblast pravomocí odborů
- ✓ Kolektivní smlouva
- ✓ Kompromis
- ✓ Mediátor a vyjednávač
- ✓ Disciplinární opatření nápravné
- ✓ Kolektivní vyjednávání
- ✓ Zprostředkovatel a rozhodce



Doporučená literatura:

- J. Koubek : Řízení lidských zdrojů , Praha, Management Press, 2001,
 B. Wiliam , Werther, Jr.K.Davis : Lidský faktor a personální management,
 Praha, Victoria Publishing,1992,
 M.Armstrong : Personální management , Praha , Grada Publishing, 1999,
 B.Kahle, J.Stýblo: Praktická personalistika, Praha , Pragoeduca, 1994,

Studijní materiály kurzu :

1. SYLABUS - 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. MANUÁL - 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 tematických 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
- M. Armstrong: *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2002

5. DOPLŇUJÍCÍ LITERATURA

Z této literatury lze čerpat k hlubšímu pochopení látky jednotlivých tematických 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
- ⇒ F. Bělohávek : *Organizační chování*. Olomouc : Rubico, 1996,
- ⇒ N. Heyes: *Psychologie týmové práce*. Praha: Portál, 2005
- ⇒ J. Stýblo : *Moderní personalistika, trendy, inspirace, výzvy*. Praha: Grada Publishing, 1998
- ⇒ J. Stýblo : *Lidský kapitál v nové ekonomice*. Praha: Profesional Publishing, 2001
- ⇒ M. Belcourt, P.C.Wright: *Vzdělávání pracovníků a řízení pracovního výkonu*. Praha, Grada Publishing, 1998
- ⇒ M.Foot, C.Hook : *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002

6. PODKLADY Z PŘEDNÁŠEK

Obsahují aktualizované informace k jednotlivým probíraným tématům

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 .

Práce na projektu :

1. Sestavení pracovních týmů o max. počtu 5 členů
2. Výběr organizace z 5 možných variant různých typů - do 31.10.2006
3. Zpracování 1. části zadání projektu – do 20.11. 2006
4. Zpracování 2. části projektu – do 8.12. 2006
5. Zpracování 3. části projektu – do 30.12. 2006

Kontrolní test znalostí :

⇒ Písemná forma testu o rozsahu 12 otevřených otázek z celého spektra výuky (Blok A – D)

Výsledná známka :

Hodnocení týmové práce na projektu + individuální hodnocení kontrolního testu = navržená výsledná známka

Zadání k ústní zkoušce:

19 okruhů otázek k ústní zkoušce v případě nesouhlasu s navrženou známkou .

Forma a hodnocení práce na projektu , kontrolního testu a zkoušky :

Práce na projektu jsou hodnoceny standardním fakultním způsobem v rozsahu A-F, zpětná vazba je podávána studentům elektronickou cestou po odevzdání celého projektu .

Kontrolní testy jsou zadávány ve formě A – B , hodnocení dle počtu získaných bodů v rozsahu A – F. Pravidla počtu bodů budou upřesněna těsně před zadáním kontrolního testu.

Ústní zkouška je zadávána ve formě okruhů otázek a hodnocena v rozsahu A-F. Nezbytnou podmínkou přihlášení se ke zkoušce je odevzdání projektu v termínu do 30.12.2006 a vypracování Kontrolního testu v den zkoušky .

Zpracoval: PhDr. Alena Lubasová
V Brně dne 30. 10. 2006