

A) Identifikace předmětu

Název předmětu: Řízení a rozvoj lidských zdrojů (Organizační chování)

Rozsah: 2/0

Určení: 3. semestr

Oborově povinný kurz pro obor SPSP, specializace Personální management a organizační rozvoj

Garant: PhDr. Jiří Winkler, PhD.

Vyučující: PhDr. J. Winkler, PhD., PhDr. A. Lubasová, Ph.D.

B) Cíle předmětu:

Cílem předmětu je vyložit základní souvislosti mezi jedincem a organizačním prostředím, v němž se odehrává jeho pracovní chování a na tomto základě seznámit s vybranými tématy racionální regulace tohoto chování. Tyto souvislosti jsou představeny jako dvoustranné. Na jedné straně je jedinec představen jako objekt kontroly organizace a na druhé straně je představen jako subjekt významně se podílející na utváření organizačních vztahů a na jejich změně. Výuka v semestru je rozdělena do dvou částí. První část se zabývá technologickými, mocenskými a kulturními souvislostmi pracovního chování a jednání. Druhá část je věnována seznámení s manažerskými procesy a programy ovlivňování rozvoje lidských zdrojů v současných organizacích. Tématický rozsah předmětu je poměrně široký. Je strukturován podle klasických předmětů vyučovaných na většině zahraničních univerzit, (Management of Human Resources, Organizational Behavior). Jde o kmenový kurz specializace PM a OR, který má rozvíjet vědomí organizační souvislosti a společenské odpovědnosti práce personálního manažera.

C) Struktura předmětu a stručný obsah jednotlivých přednášek

Blok A – úvod do studia organizace a organizačního chování

1. Zákl. téma přednášky: **Organizace, úvodní charakteristika. Definice „subjektivního faktoru“, technologie řízení nebo regulace lidského chování? Typické studované problémy:** Dosahování organizačních cílů, subjektivní zájmy v organizaci, racionální a sociální kontrolní aparát organizace. Racionalita a efektivnost. Hierarchie a dělba práce. Manažerismus. Alternativy: Organizační reflexivita, sociokulturní zakotvenost, multidimenzionalita organizace, organizační konflikt a transformace.

Opakování: Jaké základní přístupy k analýze organizace existují?

(Manažerský přístup, Durkheimův systémový přístup, interakcionismus, Weberův přístup teorie jednání, Marxismus, postmoderní přístupy.)

Hospodářská organizace jako instituce. Struktura instituce: organizační struktura, organizační kultura, identita členů, organizační jednání (chování)

Literatura:

P. Thompson (2002) s. 7 – 17; s. 355 – 380

J. Winkler (2001) Formální organizace, kap. 8 (studijní text)

2. Zákl. otázka přednášky: **Jaké organizační faktory ovlivňují člověka při práci.** Pojmy sociální a organizační kontrola, Diverzita formální a neformální struktury vztahů, Korporace a organizační kultura. Kultura jako funkce managementu, Manažerské strategie formování organizační kultury. Limity kulturního působení.

Literatura:

P. Thompson (2002) s. 101 – 116; s. 191 – 209

J. Winkler (2007) Behaviorální teorie organizace, kap. 4 (studijní text)

Blok B – Organizační a skupinová dynamika a konflikt

3. Zákl. otázka přednášky: **Jak se utváří skupinová kultura?** Fáze utváření **pracovní skupiny** a pracovního týmu. Skupinová koheze. Faktory utváření pracovního týmu. Důsledky týmové spolupráce na individuální chování. **Pracovní identita:** Kulturní význam práce a jeho relativita. Pracovní orientace a její typy. Osobnost, identita člověka při práci. Organizační tlak na pracovní identitu: konflikt rolí, vliv situační moci. Konfliktnost pozice manažera, profesionála, street level byrokrata a zaučeného pracovníka v organizaci.

Literatura:

P. Thompson (2002) s. 316 – 350;

J. Winkler (2000) Komunikace v organizacích, kap. 5 Skupinová komunikace s. 43 - 52

4. Zákl. otázka přednášky: **Organizační konflikt a změna. Jak lze řídit změny v pracovních organizacích?** Jaký je mechanismus změn v pracovních organizacích? Cílem je upozornit na význam konfliktu v organizaci a na postavení jedince v procesu realizace změn. Komunikační, personální a organizační konflikty při práci. Konfliktní pracovní pozice a role. Konfliktní potřeby a zájmy při práci. Management pracovního konfliktu: řešení a stimulace konfliktu.

Literatura:

P. Thompson (2002) s. 101 – 116

J. Winkler (2000) Řízení konfliktu v organizacích, kap. 6 s. 53 – 62 (studijní text)

5. Zákl. otázka přednášky: **Organizační učení, změna a inovace. Lze řídit inovaci a tvořivost pracovníků?** Proces učení a socializace, organizační role a očekávání. Organizační učení versus učící se organizace. Je organizační změna doprovázena změnou lidí? Mechanismy inovačního procesu. Organizační difuze. Strategie „knowledge managementu“.

Literatura:

P. Thompson (2002) s. 240 – 259

J. Winkler (2007) Současné manažerské aplikace (studijní text)

J E. Sveiby (2000) Knowledge management

Blok C – Procesy komunikace a vzájemného působení v organizaci

6. Zákl. otázka přednášky: Jak ovlivňuje **interpersonální komunikace individuální chování v pracovních organizacích?** Moc při komunikačním působení: vzájemná, interpersonální komunikace. Bariéry dorozumění. Komunikační přesvědčivost. Pravidla utváření zpětné vazby. **Rozvoj systémové komunikace.** Informační systémy a jejich vliv na organizaci práce. Změny v rozložení organizační moci. Změny v organizaci práce na konci 20. století. Multidimenzionalita komunikace v organizacích. Vzájemné souvislosti komunikačních dimenzí. Problém komunikačních účinků.

Literatura:

P. Thompson (2002) s. 260 – 266

J. Winkler (2000) Komunikace v organizacích, kap 3 – 4, s. 32 – 52 (studijní text)

J. Winkler (2000) Komunikace v organizacích, kap 9 - 10, s. 82 – 110 (studijní text)

Blok D : Současné trendy v rozvoji zaměstnanců (PhDr. Lubasová)

7. Zákl. téma přednášky : **Inovační přístupy k odbornému vzdělávání.** Design vzdělávacího projektu. Nové koncepce učení se. Výběr a příprava vzdělavatelů- školitelů-lektorů. Interní a externí vzdělávací programy, moderní výukové metody, návaznost rozvojových programů na strategii firmy.

Literatura:

M. Foot, C. Hook, Praha 2002 : *Personalistika* str. 177-230 – kap. Výcvik a učební proces

M. Armstrong, Praha 2002: *Řízení lidských zdrojů* , str. 477- 523 – kap. Jak se lidé učí

F. Hroník, Praha 2007: *Rozvoj a vzdělávání pracovníků* – komplexní přehled v tématice

J.Prokopenko a kol.: *Vzdělávání a rozvoj manažerů* – komplexní přehled v tématice

Kompendium TrainSME: *Inovační přístupy k odbornému vzdělávání v malých podnicích a mikropodnicích* (studijní text v IS)

8. Zákl. otázka přednášky: **Jak vybudovat v organizaci systém, vedoucí od talentu k následnictví?** Metody výběru talentů. Stanovení klíčových kompetencí. Příprava horizontálních a vertikálních kariér. Znalostní management, sdílení znalostí, dovedností a zkušeností. Tvorba kompetenčních a rozvojových matic. Základní zákony rozvoje kompetencí.

Literatura:

H. Belz, M. Siegrist, Praha, 2001: *Klíčové kompetence* , str. 27-33; 165-172;185-196;231-240, 265-268;301-310

F. Bělohávek, Praha,1994: *Osobní kariéra* -kap. Různá pojetí kariéry, str. 9-27.

Vlastní prezentace k výuce

R. Kumický , Praha 2004 : *Manažerské kompetence, způsobilosti výjimečných manažerů* – kap.3- Jak identifikovat kompetence , str. 43-57, kap. 4.- Kompetenční modely a jejich využití, str. 59-73

J. Stýblo, Praha, 1998: „*Moderní personalistika,trendy, inspirace, výzvy* , kap. Management znalostí a kompetence str. 77-82

J. Vymětal a kol., Praha 2006: *Informační a znalostní management v praxi*, kap. Znalostní management – str.207-237, str. 260-280

J. Stýblo, Praha , 2001- *Lidský kapitál v nové ekonomice* – pro inspiraci

Z. Dytrt a kol., Praha 2004 : *Manažerské kompetence v Evropské unii* – pro inspiraci

J. Barrett , Brno , 2004 : *Motivační a osobnostní testy pro výběr povolání*– pro inspiraci o metodách výběru

Skvělá pro praktické odzkoušení :

J. Barrett, Brno, 2003: *Testy pro jaké povolání se hodím?* - metodika pro výběr talentů v jednotlivých oblastech

Blok E: Zvyšování výkonnosti lidského potenciálu organizace (PhDr. Lubasová)

9. Zákl. otázka přednášky: **Současné přístupy ke stimulaci zaměstnanců**

Hlubší průnik do teorií stimulace. Volba strategie stimulace v závislosti na typologii organizace. Systémy odměňování a sociální programy jako zdroj stability a loajality zaměstnanců. Skupinové a individuální pracovní podmínky.)

Literatura:

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 Pubishing, 1992

M.Foot,C.Hook: *Personalistika*.Praha:Computer Press,2002

M. Armstrong: *Řízení lidských zdrojů*. Praha:Grada Publishing,2002

K.B. Madsen: *Moderní teorie motivace* .Praha:Academia,1979

A. Lubasová : Výtah z manuálu Blok - D , MU 2004, čítanka a přednáška v IS

10. Zákl. otázka přednášky: **Způsoby motivace a inspirace**

Hlubší průnik do teorií vnitřních motivací, volba motivační strategie v závislosti na typologii organizace, metody a techniky zjišťování motivace zaměstnanců, síly identifikace a inspirace, typy hodnocení a jejich dopady, atmosféra a mezilidské vztahy, spokojenost a nespokojenost, aspirace a uznání

Literatura:

K.B. Madsen: *Moderní teorie motivace* .Praha:Academia,1979

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

C. Marques,F. Jirásek: *Řízení lidských zdrojů*, Praha: Bankovní institut, 1996

11. Zákl. otázka přednášky: **Co v sobě skrývá pojem Učící se organizace** . Osobní mistrovství. Mentální modely. Sdílené vize. Týmové učení. Systémové myšlení, systémové archetypy.

Literatura:

P.M. Senge: *Pět disciplín - umění a fungování učících se organizací*, výukový text v IS

L. Kostoň: *Moderní manažeři jako rytíři Kruhového stolu.* - výukový text v IS
P.M. Senge : *Pátá disciplína*, Praha 2007

12. Základní otázka přednášky : **Využití zákonů páté disciplíny v současném ŘLZ.** Aplikace prvků učící se organizace do současného řízení organizací. Uznávání vůdců. Překonávání mentálních modelů. Vliv systémových archetypů na osobní selhání. Jaké způsoby vedou ke sdílení vize. Synergický efekt týmové spolupráce.

Literatura:

D. Hutchens: *Neandrtálské stíny* , Praha 2006

D. Hutchens: *Špička Ledovce*, Praha 2006

D. Hutchens: *Lumikovo dilema*, Praha 2006

D. Hutchens: *Jak přelstít vlky*, Praha 2006

A. Lubasová : *Systémové archetypy* – výukový text v IS

Struktura témat k domácím cvičení:

Řešení případové studie: Co s pracovním týmem? Zpětnovazebný test ve 13. týdnu výuky

D) Mezipředmětové vazby

Předmět navazuje na další kmenové předměty specializace, zejména na Personální řízení a Teorie organizace a řízení.

E) Způsob zkoušky

Forma zkoušky: test znalostí, ústní zkouška

F) Základní a doporučená literatura

Základní literatura:

P. Thompson and David Mchugh (2002) *Work Organisations. A Critical Introduction.* Palmgrave London

J. Winkler:(2000) *Ekonomika a společnost.* Brno, MU, 150 s. elektronické skriptum

J. Winkler: (2001) *Komunikace v organizacích* Brno MU,115 s. elektronické skriptum

Doporučená literatura:

T. J. Watson: *Sociology work and industry.* London 1995

G) Porovnání výuky a obsahu s výukou na jiných fakultách v ČR a v zahraničí.

Předměty se srovnatelným zaměřením tvoří obsah studia na příbuzných fakultách v ČR. Např. na VŠE je přednášen kurs Sociologie ekonomického chování, Instituce, evoluce a hospodářská politika, Sociologie a organizace veřejné správy. Na VŠB v Ostravě na Ekonomické fakultě jsou v některých tématech podobné kursy Základy organizace veřejné správy (typy pracovních organizací). Na katedře ekonomie FSV UK kursy Institucionální ekonomie, Ekonomická sociologie, Seminář z ekonomické sociologie I,II. Na Wirtschaftsuniversität in Wien jsou přednášeny kursy Soziologie Arbeit und Industrie I,II.

H) Využití softwaru při výuce

Předmět zatím nevyužívá žádného softwaru.

G) Posudek