

**SPP 427 Programy sociálního rozvoje organizace**  
**SPP 434 Sociální politika v organizacích**

garant kurzu:  
PhDr. Jiří Winkler, PhD.

učitelé:  
PhDr. Imrich Vašečka, PhDr. Jiří Winkler, PhD, Mgr. Helena Bartáková, Mgr. Blanka Plasová

Identifikace kurzu :

Magisterské prezenční studium SPSP.

Povinný kurz specializace Personální management a organizační rozvoj.

1 hodiny přednáška a 1 hodina seminář týdně.

Zakončení kurzu: zkouška (viz dále), 12 kreditů.

Workload: přímá výuka: 26 hodin, četba: 75 hodin, samostatná práce: 39 h. SPOLU: 140 h.

Anotace a cíl kurzu :

Kurz se zabývá zabezpečováním sociálního rozvoje v organizaci, který chápe jako rozvíjení pracovních schopností pracovníků, jejich seberealizaci v práci a uspokojování jejich sociálních potřeb v organizaci s cílem utvářet podmínky pro vznik a reprodukci výkonného pracovního týmu a konkurenceschopné organizace. Předmět informuje o sociálních faktorech, které zvyšují produktivitu práce a organizační výkon, rozvíjí schopnost studentů reflektovat vzájemné ovlivňování celkové strategie organizace, její personální politiky a její sociální politiky, učí uskutečnit analýzu sociální situace v organizacích, sestavit program řešení vybraného dílčího úkolu z oblasti sociálního rozvoje, rozvíjí schopnost řídit činnosti příslušného funkčního útvaru v organizaci, koordinovat proces kolektivního vyjednávání mezi sociálními partnery.

Organizace kurzu:

Kurz je sestaven z bloku úvodních přednášek a čtyř tématických bloků s důrazem na aktivní účast studentů. Jejich cílem je nejenom získat příslušné informace, ale názorně se seznámit s příslušnými dokumenty a způsoby jejich sestavování a používání.

Tématické bloky jsou zvoleny tak aby pokryly klíčové oblasti sociálního rozvoje organizací a sestavování jeho programů.

Zadání:

Vypracovat projekt sestavení programu sociálního rozvoje organizace. Projekt vypracovat tak, aby obsahoval teze:

1. Programu vyrovnávacích opatření zaměřený na zabezpečení stejných pracovních příležitostí a stejného zacházení (ženy, příslušníci menšin, zdravotně postižení atd.) a na to, aby byl v organizaci přijat bez problémů (aby se předešlo obavám ostatních zaměstnanců z diskriminace a obavám vedoucích ze straty pravomocí ve prospěch personálního oddělení).
2. Programu odborné přípravy zaměstnanců a program rozvoje zaměstnanců.
3. Programu zabezpečení individuálních plánů pracovního postupu.

4. Programu optimalizace poskytovaných sociálních výhod a služeb.
  5. Programu využití výsledků pracovního hodnocení v personálních činnostech.
- Jednotlivé programy sestavit v následující struktuře:

- Výchozí principy.
- Řešené problémové oblasti.
- Způsoby řešení.

#### Úkoly studentů k seminářům:

Studium literatury a pramenů k tématům.

Ke každému semináři – problémové situaci - zpracuje každý student vlastní teze v rozsahu 1-2 stran.

Aktivní účast na semináři: prezentace vlastních tezí, diskuse tezí ostatních studentů.

Určení studenti prezentují na každém semináři vlastní teze (jednotlivý student případně menší skupina studentů ke každému tématu a semináři).

#### Podmínky udělení zápočtu

Odevzdání tezí ke čtyřem seminárním tématům (celkem min. 6 – max. 12 stran).

Přijetí tezí učiteli.

#### Podmínky zkoušky

Odevzdání projektu a expertní přípravy na vybraný seminář (celkem min. 13 – max. 20 stran).

Přijetí projektu učiteli.

#### **Obsah kurzu:**

##### 1. týden - 1. blok:

- Obraz člověka v organizaci jako východisko sociálního rozvoje organizace.

Literatura:

Přednáška.

**P.** Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 45-52.

##### 2. týden - 1. blok:

- Cíl sociálního rozvoje organizace.

(Rozvíjením pracovních schopností pracovníků, rozvíjením jejich seberealizace v práci a uspokojováním jejich sociálních potřeb v organizaci utvářet podmínky pro vznik a reprodukci výkonného pracovního týmu (t.j. kvalifikovaného, vhodně strukturovaného, motivovaného, stabilizovaného, a výkonného) a konkurenceschopné organizace.

- Oblasti sociálního rozvoje organizace.
- Vlivy vnějšího a vnitřního prostředí organizace na její sociální rozvoj.
- Lidské zdroje jako konkurenční výhoda.

Literatura:

Přednáška

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

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

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

**D.** Zákoník práce.

##### 3. - 4. týden - 1. blok:

- Intelektuální kapitál organizace, jeho rozvoj a využití.
- Motivace v organizaci v návaznosti na její sociální rozvoj.

- Upřesnění seminárních úkolů.

Literatura:

Přednáška.

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

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

**P.** Cartwright, J., 1999. *Cultural Transformation - Nine Factors for Continuous Business Improvement*. Podle: Kepřtová, J., 2006. *Motivační faktory, působící na zaměstnance středně velkých ziskových a neziskových organizací - shody a odlišnosti*. Magisterská diplomová práce. Brno: FSS MU. Pp. 32-37.

**D.** Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 363-412.

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

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

5. týden - 2. blok:

- Zaměstnanec jako občan - harmonizace zájmů rodiny a zájmů organizace.

Literatura:

Přednáška.

**P.** Hašková, H., Linková, M., 2002. Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny. In Čermáková, M. a kol. 2002: *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Pp. 27-57.

**P.** Maříková, H., 2002. Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny. In Čermáková, M. a kol. 2002: *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Pp. 59-76.

**D.** Křížková, A., Pavlova, K., 2004. Management genderových vztahů – postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press. Pp. 29-56, 77-80, 103-107.

**D.** Hans, J., 2005. Internal and external career aspirations men and women within their organizations. 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. 222-249.

6. týden - 2. blok:

- Zaměstnanec jako občan - stejné pracovní příležitosti. Gender jako sociální aspekt nerovnosti na trhu práce a v organizaci.

Literatura:

Přednáška.

**P.** Den Dulk, L., Peper, D., Doorne-Huiske, A., 2005. Work and family life in Europe: employment patterns of working patterns across welfare states. 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. 13-39.

**P.** Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 73-103.

**P.** Donnelly, J.H., Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., 1997. *Management*. Praha: GradaPublishing. Pp. 465 - 467.

**D.** Kuchařová, V., Zamykalová, L. 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*.

**D.** Balancing work and Family life: helping parents into paid employment. In *OECD Employment Outlook 2001*. Chapter 4.

**D.** Women at Work: who are they and how are they faring? In *OECD Employment Outlook 2002*. Chapter 2.

7. týden - 2. blok:

- Zaměstnanec jako občan - diskriminace v organizaci (seminář k problémové situaci 1 a 2).

Literatura: jako v 5. a 6. týdnu.

8. týden - 3. blok:

- Odborná příprava, pracovní postup (seminář k problémové situaci 3).

Literatura:

**P.** Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 270 – 319.

P. Koubek, J., 1995. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. Pp. 206-235.

D. Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 509-592.

- Zaměstnanecké vztahy a kvalita pracovního života (seminář k problémové situaci 4).

Literatura:

P. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 477-530.

D. Donnelly, J.H., Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., 1997. *Management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 457-539.

- Péče o zaměstnance (seminář k problémové situaci 5).

Literatura:

P. Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 803-830.

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

D. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 413-476.

### 9. týden – 3. blok

- Nástroje řízení sociálního rozvoje organizace - informační systém sociálního rozvoje.

Literatura:

Přednáška.

P. Koubek, J., 1995. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press. Pp. 321-333.

P. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 109-168.

P. Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 854-862.

D. Armstrong, M., 1999. *Personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 209-236, 847-872.

- Nástroje řízení sociálního rozvoje organizace - pracovní hodnocení a systém vnitřní mobility (seminář k problémové situaci 6).

Literatura:

Přednáška.

P. Werther, W.B., Davis, K., *Lidský faktor a personální management*. Praha: Grada Publishing. Pp. 303-362.

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

- Nástroje řízení sociálního rozvoje organizace - program sociálního rozvoje, kolektivní smlouva.

Literatura:

Přednáška.

### 10. týden – 4. blok:

- **Institucionální dimenze vývoje hospodářství.** Politické, ekonomické, sociální a kulturní procesy v (post)moderní společnosti. Komplexnost, konfliktnost a sociální izolace. Společenské důsledky ekonomické globalizace. Oslabení vlivu intervenčního národního státu. Správní (dez)integrace a (de)koncentrace moci. Individualizace způsobu života. **Nové formy sociální nerovnosti. Diferenciace** na trhu práce. Nové rizikové skupiny (studenti, ženy, senioři) Hospodářská flexibilita a společenská závislost (rodina, veřejnost, legislativa). „Nové“ politické instituce ovlivňující trh práce (lokální partnerství, Sociální Evropa). Komplexnost společenské regulace (trhu) práce.

Literatura:

Hall, D. *Sociology in Future London 2001*

Lane Jan-Erik, Ersson Svante: *The New Institutional Politics*. London 2000 s. 23 - 57

A. Etzioni... *Morální dimenze ekonomiky*. Praha 1998

### 11. týden - 4. blok:

- **Organizační dimenze vývoje hospodářství.** Podstata a funkce organizace hospodářských činností-hospodářský výsledek a reprodukce (organizace produkčních zdrojů). Organizační

formy hospodářství a politiky. Byrokracie a demokracie v moderních organizacích. Význam profesionálních organizací. Fordismus a průmyslové organizace. Tendence k centralizaci, koncentraci a specializaci. Síť: vývoj organizačních forem směrem k dekoncentraci, decentralizaci. Flexibilizace a instrumentalizace organizačních vztahů. Možnosti a limity organizačního učení a vnitřní dynamika organizace. Změna role jedince v hospodářské organizaci. **Organizace znalostí a informací** při práci. Organizační jádro a periferie. **Diference a nerovnost zaměstnaneckých pozic.**

Literatura:

Kapr, J. Demokracie a byrokracie. Praha 1996 100 s.

12. týden - 4. blok:

- **Technologická dimenze vývoje hospodářství a charakter práce.** Průmyslové a postindustriální technologie. Technologie a společenská změna. Změna hodnoty a významu práce. Kultura práce. Technologie a změna organizace práce. Pracovní zkušenost. Zaměstnání, profese, job. **Kvalita práce**, dimenze a kritéria kvality.

Literatura: Jobs, Jobs, Jobs. OECD Paris 2003 s. 12 - 46

13. týden - 5. blok:

Projekt sestavení programu sociálního rozvoje vybrané organizace (seminář).  
(Příprava na samostatné sestavení projektu.)