Teorie organizace a řízení

garant kurzu : Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.
další učitelé: Prof.Ing. L. Blažek, CSc., PhDr. Jiří Winkler, PhD.

Identifikace kurzu :
Magisterské prezenční studium SPSP

Povinně volitelný kurz pro specializaci Personální řízení a organizační rozvoj
Povinně volitelný kurz pro specializace Sociální politika a specializace
Trh práce a politika zaměstnanosti

1 hodina přednášky a 1 hodina semináře týdně

Průběžné úkoly:
Semináře: určení studenti připraví na semináře referáty k vybraným problémům z přednesené látky s využitím literatury, ostatní studenti připravují stručné teze – přehled klíčových problémů a otázky k referujícím

Testy: tři průběžné testy, vždy při uzavření bloku čtyř témat

Seminární práce: rozsah do 2.500- 3.000 slov. Standardní akademický text, resp. Stať k vybranému problému z přednesené látky, s využitím předepsané a doporučené literatury.

Zakončení kurzu: zkouška – formou diskuse ke zpracované seminární práci

Cíl kurzu :
Cílem kurzu je vybavit studenty soudobými poznatky z oblasti teorie organizace a řízení. Tyto poznatky by jim měly napomoci lépe porozumět procesům, které probíhají v organizacích a návazně jim umožnit účinněji koncipovat a implementovat programy sociálních intervencí. Stejně tak by jim tyto poznatky měly napomoci k dobré reflexi a zvládnutí jejich manažerských rolí v budoucích profesích.

Program:

Přednáška 1

I Organizace

1 Organizace: pojem, systém organizace, obecné přístupy k řízení organizací
Pojem organizace, její vnitřní prostředí: organizační systém a subsystémy organizace, vnější vazby organizace.
Přístupy k řízení organizace: představy o člověku v organizaci a jeho motivaci (ekonomický člověk, sociální člověk, sebe-realizující člověk, komplexní člověk).
Teorie byrokracie. Podstata byrokracie a její rysy. Kritika byrokracie.

Literatura: Schein, 1969: 13 - 29, 61-92

Doporučená: Handy 1993: 29-51
Doporučená: Keller, J. 1996: 19-71

2 Různá pojetí organizací a řízení, jejich vývoj v teorii řízení
Vývoj: základy (vědecké řízení-Taylor, správní řízení-Fayol, Weber a byrokracie), škola human relations-Mayo, behaviorální škola, američtí "klasikové" funkcionální přístupy, psychologické přístupy, „kulturně“ orientované přístupy.
Klasifikace pojetí ve vývoji: organizace jako stroje a mechanistické pojetí, organizace jako organismy a otevřené systémy, organizace jako mozky a sebe-učení, organizace jako kultury a integrace cíli
Teoretická východiska a jejich důsledky pro zásady řízení organizací.

Literatura: **Morgan 1997: 15 - 118**
Doporučená: Havelka 1991: 15-67

Přednáška 2

3 Organizační struktury
Důvody strukturace a faktory ovlivňující organizační struktury.
Typy organizační struktury. Vztah struktury a kultury organizace.
Delegace moci. Centralizace a decentralizace. „Ploché“ struktury
Přednosti a slabá místa různých organizačních uspořádání.

Literatura: Handy 1993: 253-290

4 Organizační kultura
Pojem OK, její prvky, význam OK.
Typologie organizačních kultur (Schein, Deal a Kennedy, Handy, Hofstede aj.).
Faktory ovlivňující kulturu organizace, implikace pro organizační design.
Dynamika OK, strategie ovlivňování změny OK.
Vliv OK v organizaci a vliv na dosahování cílů organizace.

Literatura:
Handy 1993: 180-216.
Doporučená: Nový 1993: 12 – 70.

Seminář 1 (k přednášce 1)

Seminář 2 (k přednášce 2)

Test znalostí

II Řízení v organizaci *(Winkler)*

Přednáška 3

5 Terén a podstata řídící práce v organizaci
Přednáška: Cíle a zdroje organizace, kapacita organizace dosahovat cíle. Druhy kapacity dosahovat cíle: personál a jeho kompetence, mocenský vliv a autorita, finanční zdroje a čas, řídící kapacita a organizační kultura (koheze). Tvorba rozhodnutí jako podstata manažerské práce. Organizační kultura a vnější prostředí: objektivní limity pro manažerskou práci. Subjektivní limity: sociální odpovědnost, manažerská etika a profesní identita.

Úkoly pro seminář:
-způsoby regulace a stimulace společenské odpovědnosti manažerů
-určení limitů organizační kapacity dosahovat cíle (na příkladu konkrétní organizace)
- faktory zvyšující řídící kapacitu manažerů v komplexních organizačních strukturách

Literatura:
Robbins, S. Management 1994 s. 117 - 140
March C.; Olsen Democratic governance 1997. s. 34 – 46, 86 - 102

Doporučeno:
Thomas,D. A. , Ely,R.J. Making diferencies matter: A new paradigm for managing diversity In Complexity within Organisations Tilburg 2005 pp.167 – 183 (v knihovně)

6 Řízení a rozhodování
Přednáška: Podstata a etapy procesu rozhodování. racionalistický model Strategická analýza variant v podmínkách určitosti, rizika a neurčitosti. Logická konzistentnost a adekvátnost rozhodnutí. Limity racionálního řízení. Význam informací a poznávací kapacity manažerů Model omezené racionality rozhodování. Řídící situace, prostor a čas jako faktor rozhodování. Kontingence podmínek. Změna pozornosti při řízení. Inkrementální model rozhodování. Hodnoty, legitimita a důvěryhodnost alternativ jako faktor rozhodování institucionální model rozhodování.

Úkoly pro seminář:
- identifikace inkrementálního způsobu rozhodování a jeho příčin ve veřejné politice, službě
- úloha poznání při strategické analýze variant rozhodování

Literatura:
Robbins S. Management 1994 s. 151 - 173
March,C. Olsen.P Democratic governance.1997 s. 64 - 85

Doporučeno: Lindblom Ch. The Science of „muddling throught“, Public Administration 19,1959 pp. 77 – 99
Gregory R. Political racionality or incrementalism? Policy and Politics, 17, 1989 pp. 139-53 (v knihovně)
Smith G. and May D. The artificial debate between racionalist and incrementalist model sof decision making. Policy andPolitics,8, 1980,pp. 147-61 (v knihovně)

Přednáška 4

7 Funkce a role manažera
Přednáška: Manažerský pracovní cyklus (versus politický cyklus řízení): plánování, organizování, vedení a kontrola. Soubor rolí manažera („role set"). Změna a interní konflikt souboru rolí. Faktory změny. Interpersonální role, informační a komunikační role, rozhodovací role. „Role set" efektivního a úspěšného řídícího pracovníka. Proces plánování: Struktura cílů, jejich konflikty a zdroje konfliktů. Strategické, taktické a operační cíle. Cíle a úkoly. Úkoly a role v organizaci. Hierarchie a souvislosti cílů organizace, Strategie tvorby cílů: mise, ustavení cílů, formování strategií.

Úkoly pro seminář:
- Hodnocení výhod a nevýhod manažerského informačního systému pro plnění manažerských funkcí a rolí.
- Identifikace možností a omezení pro strategické řízení v dnešních neziskových a ziskových organizacích

Literatura:
Robbins , S. Management 1997 s. 185 – 202; 209-219
Doporučená:
Thompson A.; Strickland A. Strategic Management. New York 1993 pp. 20 – 55
Simon H. The Organisational Man 1959, s. 26 – 64

8 Způsoby řízení, organizační diference a změny
Typy způsobů řízení: správa, koordinace, management, mediace. Autokratické a demokratické řízení, řízení pomocí cílů, atd. Faktory formování řídících způsobů. Soukromé a veřejné organizace. Souvislosti mezi cíli, strukturami, kulturou organizace a způsobem řízení. Vliv stylu řízení na výsledky organizace a vliv organizačních a institucionálních změn na řízení. Ekonomický a politický styl řízení: New public management a Governance. Řízení organizačních změn a inovací ve veřejné politice. Řízení a vedení změn.

Literatura:
Hood Ch. Contemporary public management. 1997 pp. 404 – 418 (v knihovně)
Elmore R. Organisational models… Public Policy,26 1978 pp. 188 – 226
March, C.; Olsen P. Democratic Governance 1997 s. 25 - 48 (xerox v knihovně)

Seminář k přednášce 3

Seminář k přednášce 4
(test znalostí)

III Moderní vývojové trendy řízení v organizaci a jejich dilemata

Přednáška 5

Trendy ve strategiích organizací

Turbulence globalizace, informační a znalostní společnost, nová ekonomika.
Velkovýrobní versus vysoce zhodnocující podniky. Rostoucí význam intelektuálního kapitálu a jeho rozvoje. Učící se organizace. Shareholderské versus stakeholderské pojetí. Zájmová orientace a moc stakeholderů, role top managementu. Management rizika (klasifikace rizika, identifikace faktorů rizika a opatření k jeho snížení).

Seminář 5

Přednáška 6

Trendy v uspořádání organizací
Rozvolňování hierarchických struktur, holdingové uspořádání, strategické podnikatelské jednotky, outsourcing, strategické partnerství, sítě organizací. Management změny: Od invencí k inovacím. Určení potřeby změny, její příprava, realizace, přijetí a stabilizace. Vybrané přístupy managementu změny. Projektový management.

Seminář 6

Test znalostí

Literatura k bloku III:
Truneček, J. 2004: 107 - 224
Veber, J. a kol. 2000: 315 - 380, 490 - 531, 601 - 628, 647 - 676.

Literatura základní:

Handy, C. 1993. Understanding Organisations. Penguin.

Morgan G. 1997. Images of Organization. London: Sage.

Schein, E.H. 1969. Psychologie organizace. Praha: ORBIS.

Truneček, J. 2004. Znalostní podnik ve společnosti znalostí. Praha : Profesional Publishing.

Veber, J. a kol. 2000. Management. Základy, prosperita, globalizace. Praha : Management Press.

March, J. C.; Olsen P. 1997. Democratic Governance. Free Press N.Y.

Robbins , S. 1997. Management. Polity Press London, N.Y.

Hood Ch. Contemporary public management. 1997 pp. 404 – 418 (v knihovně)

Literatura doporučená:

Havelka, M. 1991. Management vademecum. Praha:

Keller, J. 1996. Sociologie byrokracie a organizace. Praha: SLON.

Nový, I. 1993. Podniková kultura a identita. Praha: VŠE. Skripta

Thompson A.; Strickland A. 1993. Strategic Management. New York

Winkler, J. 2000 Komunikace v organizaci. Brno MU 186 s.

Elmore R. Organisational models… Public Policy,26 1978 pp. 188 – 226

Gregory R. Political racionality or incrementalism? Policy and Politics, 17, 1989 pp. 139-53 (v knihovně)

Smith G. and May D. The artificial debate between racionalist and incrementalist model sof decision making. Policy andPolitics,8, 1980,pp. 147-61 (v knihovně)

Thomas,D. A. , Ely,R.J. Making diferencies matter: A new paradigm for managing diversity In Complexity within Organisations Tilburg 2005 pp.167 – 183 (v knihovně)

Workload

četba - 700 stran = 100 hodin

příprava: 30 hodin referáty, teze na semináře + 40 hodin seminární práce

170 hodin = 4 týdny