

Syllabus kursu

PSY711 Metody personální práce

Fakulta sociálních studií

jaro 2009, kombinované studium

Garant:

Mgr. Bc. Ludvík Ducháček

Vyučující

Mgr. Bc. Ludvík Ducháček (ludvik.duchacek@centrum.cz)

Mgr. et Mgr. Ladislav Koubek (koubek@fss.muni.cz)



Cíl kursu: Cílem kursu je seznámit bakalářské posluchače oboru psychologie s teoretickými východisky řízení lidských zdrojů (Human Resources Management). Základ představuje popis jednotlivých personálních činností (jako je např. plánování, odměňování a získávání pracovníků) v jejich vzájemné návaznosti a systémových vazbách. Důraz bude přitom kladen na psychologické aspekty problematiky personální práce (zejm. motivaci, komunikaci, individuální charakteristiky pracovníků v organizaci a otázky osobnostního rozvoje). V kursu se budeme věnovat také deskripci základních typů organizací, významu organizační kultury a vývoji organizace v čase. Nebudou opomenuty ani otázky týkající prvních a etických aspektů problematiky HR.

Zakončení: Hodnocení kursu vyplývá z hodnocení jednoho průběžného testu a jedné případové studie, kterou budou studenti moci vypracovat v tříčlenných týmech. Podrobnosti v závěru sylabu.

Program jednotlivých setkání:

První setkání (5. března 2010)

- **Co je to personální práce?** Definice, čím se zabývá a jaké jsou přínosy personální práce. Definice základních pojmů: práce, pracovní místo, lidské zdroje. Přístupy k personálnímu řízení. Definice, cíle řízení lidských zdrojů. Hlavní aktivity řízení lidských zdrojů (rozvoj, zabezpečování, plánování, odměňování, řízení pracovního výkonu, knowledge management).
- **Strategické řízení lidských zdrojů**, jeho definice a cíle, souvislost se strategickým managementem a jeho modely, hierarchie strategií organizace. Jednotlivé přístupy ke strategickému řízení lidských zdrojů.

Literatura (pro všechna setkání platí, že tučně vyznačená literatura je povinná, ostatní je doporučena):

ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů. Praha, Grada 2002, s. 25-70

KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*. Praha, Management Press 2001

BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol.: *Psychologie a sociologie řízení*. Praha, Management Press 2002

VÁGNER, I. *University Strategic Management*. Brno, Masarykova univerzita 1995.

ŠMÍDA, F. *Strategie v podnikové praxi*. Praha, Professional Publishing 2003.

KERKOVSKÝ, M., VYKYPĚL, O. *Strategické řízení. Teorie pro praxi*. Praha, C. H. Beck 2002.

JIRÁSEK, J.: *Strategie : umění podnikatelských vítězství*. Praha: Professional Publishing, 2003.

JIRÁSEK, J.: *Transformační řízení*. Praha : Grada, 1993.

BOWMAN, C. *Strategický management*. Praha, Grada, 1996

GIBSON, R. (ed.): *Nový obraz budoucnosti: přední osobnosti světového managementu a sociálního myšlení o budoucnosti podnikání, konkurence, řízení a trhu*. Praha, Management Press, 1998.

Text doc. Kostroně č. 16: Cooksey R.W., Gates G.R., Human Resources Management [Řízení lidských zdrojů - věda o řízení potřebuje nápravu]:A Management science in Need of Discipline, presented at Annual Conf.of Austr.and New.Zealand Academy of Management, 1995

Text doc. Kostroně č. 118: *Srovnání kultur „řízení lidí“ a „řízení lidských zdrojů“*

<http://www.kostron.cz/texty/118-1.doc>

Druhé setkání (16. dubna 2010)

A. Odměňování a hodnocení:

- **Systémy odměňování** (vztah mezi hodnocením práce a odměňováním, složky systému, u odměňování, obecné a ekonomické faktory, vztah odměňování a motivace pracovníků, politika odměňování, typy mzdových struktur)
- **Hodnocení práce:** definice a účel, jednotlivé metody hodnocení, výhody a nevýhody formalizace hodnocení, zaměstnanecké výhody, řízení systémů odměňování

Literatura:

ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů. Grada, Praha 2002, s. 551-587, 593-626

WERTHER, B.W., DAVIS, K.: *Lidský faktor a personální management*, Praha, Victoria Publishing 1992

KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*, Praha, Management Press 2001

Poznámka k literatuře: Texty doc. Kostroně: [Hodnocení zaměstnanců](#), [Odměňování zaměstnanců](#)

B. Motivace pracovního jednání a kultura organizace

- **Chování lidí v organizaci.** Role osobnostních charakteristik (malé opakování a aplikace poznatků z psychologie osobnosti), působící vnější vlivy. Podle čeho posuzujeme druhé lidi? teorie atribuce.
- **Motivace pracovníků** – základní teorie. Vztah motivace, výkonu a spokojenosti. Motivační systém organizace.
- **Jak organizace fungují.** Teorie organizace, fungování skupinových procesů
- **Kultura organizace.** Její složky a dynamika. Typologie organizačních kultur.

Literatura:

ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů. Grada, Praha 2002, s. 147-210

PFEIFER, L., UMLAUFOVÁ, M.: *Firemní kultura : Konkurenční síla sdílených cílů, hodnot a priorit*. Praha, Grada, 1993.

LUKÁŠOVÁ, R.: *Organizační kultura*. Praha, Grada, 2004.

KOTTER, J. P.: *Srdce změny. Skutečné příběhy o tom, jak lidé mění své organizace*. Praha, Management Press, 2003.

NAKONEČNÝ, M.: *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha, Management Press, 1992.

NAKONEČNÝ, M.: *Motivace lidského chování*. Praha, Academia, 1996.

PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R.: *Motivace pracovního jednání*. Praha, VŠE 1996

VOSoba, P. a kol.: *Firemní inteligence - Zdroje a efekty ve firmě*. Praha, Ekopress 2001

Texty doc. Kostroně: [Modul 4- Motivační projekt a adaptace, Firemní kultura-PLNÁ VERZE.doc](#)

C. Komunikace a zaměstnanecké vztahy

- **Zaměstnanecký vztah jako psychologický a právní problém** – vztah pojmů pracovní a zaměstnanecký, definice a povaha pracovního vztahu, jeho řízení, otázka důvěry jako psychologického základu pracovního vztahu. Základy pracovněprávní regulace v ČR – zaměstnanecký poměr, náležitosti pracovní smlouvy, základní práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance.
- **Komunikace:** vyjednávací dovednosti a jejich kultivace, zjišťování názorů pracovníků, podmínky jejich úspěšné participace, formy komunikace, základní komunikační kanály a jejich využití.

Literatura:

ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů. Grada, Praha 2002, s. 221-260, 289-324

KOPŘIVA, K., *Lidský vztah jako součást profese*. Praha, Portál 2003

BĚLINA M. a kol.. *Pracovní právo*. Praha, C.H. Beck 2004

Zákoník práce (Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších zákonů)

BAY, Rolf H.: *Účinné vedení týmů*. Grada, Praha 2000

LUDLOW, R. PANTON, F.: *Zásady úspěšného výběru pracovníků* Grada, Praha 1998

ČAKRT, M.: *Typologie osobnosti pro manažery*. Praha, Management Press 1996

KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Management Press 1997

KAHN: *Jak efektivně studovat a pracovat s informacemi*. Praha., Portál 2001

SMITH, J.: *Jak zvyšovat produktivitu týmu delegováním pravomocí*. Praha, Computer Press 2000

KŘIVOHLAVÝ, J.: *Jak si navzájem lépe porozumíme*. Praha, Svoboda 1988

KŘIVOHLAVÝ, J.: *Tajemství úspěšného jednání*. Praha, Grada 1995

VYBÍRAL Z.: *Psychologie lidské komunikace*, Praha, Portál 2000

VYBÍRAL Z.: *Co, čím, jak a s kým komunikujeme?* Hradec Králové, Gaudeamus 1999.

Text doc. Kostroně č. 51- Morgan Gareth: Images of Organizations [Podoby organizace](#), Sage Publications, 1986

Text doc. Kostroně č. 113 [Úvod do dynamiky života organizace](#)

Třetí setkání (21. května 2010)

A. Test ze znalostí v kursu nabytých

B. Zabezpečování lidských zdrojů

- **Plánování lidských zdrojů** – definice a cíle. Strategie zabezpečování lidských zdrojů a její souvislost s ostatními strategiemi organizace. Odchody pracovníků a analýza jejich příčin.
- **Vytváření pracovních míst a rolí** – rozdíl mezi pojmy pracovní místo a pracovní role, přístupy k vytváření pracovních míst, autonomní týmy
- **Získávání a výběr pracovníků** – proces získávání a výběru, definice požadavků, jednotlivé činnosti v rámci procesu získávání pracovníků
- **Výběrové pohovory** (vztah k rozhovoru jako psychodiagnostické metodě, cíle pohovoru, jednotlivé přístupy k vedení pohovoru)
- **Výběrové testy** (test jako psychodiagnostická metoda, typy testů a interpretace jejich výsledků, vztah psychometrických charakteristik a užité hodnoty testu)

C. Organizační rozvoj a rozvoj lidských zdrojů

- **Vytváření organizace a organizační rozvoj** – proces organizování, analýza a diagnóza organizace, organizační změny, transformace organizace
- **Rozvoj lidských zdrojů.** Definice a cíle strategického rozvoje lidských zdrojů a jeho složky.
- **Organizace procesu vzdělávání.** Analýza vzdělávacích potřeb. Programy a formy vzdělávání – jejich komparace (připomenutí psychologických teorií učení). Model učící se organizace.
- **Plánování osobního rozvoje.** Definice a cíle, identifikace potřeb a způsobů jejich uspokojení. Význam rozvoje pro motivaci. Osobnostní rozvoj a hodnotová hierarchie jednotlivce, rozvoj manažerů a jeho specifika.

Literatura:

ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů. Grada, Praha 2002, s. 237-269, 325-404, 465-491, 517-536

Text doc. Kostroně č. 30: SENGE P.M., Five Disciplines - The Art and Practise of the Learning Organizations, [Pět disciplín - umění a fungování učících se organizací](#)

HRONÍK F., *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců*, Brno, Computer Press 1999

HRONÍK, F.: *Poznejte své zaměstnance: Vše o Assessment Centre*. Brno, ERA Group, 2005.

KYRIANOVÁ, H.: *Assessment centrum v současné personální praxi*. Testcentrum, Praha 2003

MONTAG, P. : *Assessment centre*. Praha, Pragoeduca, 2002.

Kolman, L.: *Výběr zaměstnanců : zkoušky, testy, rozhovory*. Praha, Linde 2004

KOPČAJ, A.: *Řízení proudu změn*. Ostrava, Kopčaj-Silma 1999.

PECK, M.S.: *Nevyšlapanou cestou*, Praha, Argo 1996

PECK, M.S.: *Dále nevyšlapanou cestou*. Olomouc, Votobia 1994

MAGUIR, A.: *Stíny duše*. Praha, Portál, 1999

JUNG, C. G.: *Duše moderního člověka*. Praha, Atlantis 1994

KŘIVOHLAVÝ, J.: *Pozitivní psychologie*. Praha, Portál 2004

TICHÁ, I.: *Učící se organizace*. Praha, ČZU 2000.

Texty doc. Kostroně: [Plánování lidských zdrojů – střední verze](#), [Nábor a výběr](#)
[Vzdělávání v učicích se organizacích 1.doc](#), [Vzdělávání v učicích se organizacích 2.doc](#),
[Vzdělávání v učicích se organizacích 3.doc](#), [Vzdělávání v učicích se organizacích 4.doc](#),
[Vzdělávání v učicích se organizacích 5.doc](#)

Případová studie

Zadání závěrečného eseje

rozsah: minimálně 8 stran,

maximální hodnocení: 50 bodů

Vyberte si jakoukoli organizaci, kterou dobře znáte. Nemáte-li takovou možnost, můžete k tomuto účelu použít fakultu nebo zaměstnavatele svých rodičů.

Termín odevzdání: do 22. května 2009 Doporučujeme však pracovat na práci už v průběhu semestru!

Analytická část

Zařad'te organizaci dle její organizační kultury, velikosti a dynamičnosti prostředí, v němž se pohybuje. Rozeberte souvislosti, příčiny a důsledky takového zařazení pro personální práci v organizaci.

Základní typologie, se kterými byste měli pracovat:

- Typologie organizací dle L. Kostroně
- Vývojová fáze organizace
- Typologie organizační kultury
- Personální řízení vs. řízení lidských zdrojů

Na základě zařazení organizace a jejího popisu, si pokuste zodpovědět na následující otázky:

- V čem je personální práce za této konkrétní situace specifická?
- Jaký přístup si vyžaduje?
- Co bude hlavní náplní činnosti personalistiky v organizaci?

Po té si vyberte

- a. u velkých a komplexních organizací jednu personální činnost
 - b. u malých organizací celou oblast HR
- zaměřte se především na popis silných a slabých stránek

Návrhová část

Dále navrhnete svou koncepci dalšího postupu. Vyjděte z analytické části, definujte cíl a jednotlivé kroky.

Nezapomeňte rozpracovat také tyto otázky:

- Co je mým cílem?
- Jaké kroky navrhuji?
- Jaké od nich očekávám důsledky?
- Ponesou s sebou navrhované kroky i nějaké neblahé důsledky? Jaké?
- Jaké souslednost kroků navrhuji (pořadí)?
- Souvisí spolu jednotlivé kroky, ovlivňují se?

- Jaké metody a nástroje je vhodné použít ?
- S jakými personálními činnostmi Vámi vybraná oblast souvisí a jak?
- Jak navrhujete zajistit jejich návaznost?
- Jaké vnější faktory ji ovlivňují, jak závisí na kultuře organizace?

U všech částí eseje je třeba držet na paměti, že pro hodnocení je mnohem důležitější vaše zdůvodnění návrhu a uvedení do souvislostí, než vlastní obsah návrhu. Je také důležité formulovat návrhovou část jako **ucelenou koncepci**, s jasnými kroky, jasně definovanými očekávanými důsledky jednotlivých kroků, jejich časovou sousledností, vzájemnými souvislostmi. Návrhová část by také měla vycházet ze specifík analyzované organizace a navazovat na analytickou část.

Reflexe týmové práce: Součástí závěrečného eseje bude i reflexe týmové spolupráce ze strany studentů v rozsahu 1/2strany. V ní každá skupina popíše, jaký byl podíl jejich jednotlivých členů na přípravě práce a pokusí se zmapovat své silné a slabé stránky, pokud jde o kvalitu spolupráce.

Struktura hodnocení eseje:

Hodnotí se **konkrétnost** (tj. zda využijete svých znalostí nabytých v kursu); pokud vytváříte návrh je třeba rozepsat postup, tedy nikoli „je třeba zlepšit komunikaci mezi týmy, ale konkrétně jak byste toho dosahovali, schopnost **nacházení souvislostí** (co je čím ovlivněno - možné příčiny a důsledky), **dodržení zadání a tématu** (pozor obecná témata jako „komunikace“ mohou navádět k obecnému popisu!). Součástí práce by měla být i návrhová část!

Pro odevzdání práce platí, že **za každý den zpoždění, je z hodnocení odečten jeden bod**. Bonusových 5 b. je možné získat za formulaci „výzkumného nápadu“ z oblasti rozvoje lidských zdrojů. Není nutné jej rozvíjet do podoby výzkumného plánu, postačí položit výzkumnou otázku a naznačit způsob provedení takového výzkumu (rozsah na ½ - 1 až stránku). „**Výzkumný nápad**“ vkopírujte do souboru s esejem.

50 – 41b.: Dobře teoreticky zakotvená práce s konkrétními návrhy. Je postiženo nejen vlastní problém, ale i souvislosti, příčiny a důsledky. Práce postihuje všechny zadané oblasti a pracuje s doplňující literaturou, nebo samostatně získanými zdroji. Autor uplatňuje poznatky z oblasti řízení lidských zdrojů. Návrhy jsou konkrétní, je jasně vysvětlen jejich účel a funkce. Autor prokázal svou dobrou znalost dané oblasti. Nechybí kvalitní reflexe týmové spolupráce autorů.

40 - 32 - Dobře teoreticky zakotvená práce s konkrétními návrhy. Je postiženo nejen zařazení do typologie, ale i souvislosti, příčiny a důsledky. Práce pracuje téměř výhradně se základními zdroji z kursu. Návrhy jsou konkrétní, je jasně vysvětlen jejich účel a funkce. Autor uplatňuje poznatky z oblasti řízení lidských zdrojů.

31 – 15 - Práce obsahuje zajímavé myšlenky, ale nepostihuje všechna témata, či není dostatečně konzistentní. Neuvádí do souvislostí.

14-0 – Zjevně špatně napsaná práce. Zásadní mezery ve splnění zadání, špatná práce se souvislostmi.

Hodnocení kursu

spočívá v závěrečném testu a závěrečné případové studii (50 b. test, 50 b. případová studie).

A 105-91

B 90-81

C 80-71

D 70-61

E 60-51

F 50-00