

# Syllabus kursu

## PSY111 Metody personální práce

Fakulta sociálních studií  
podzim 2009



**Garant:**

**Mgr. Bc. Ludvík Ducháček**

**Vyučující**

**Mgr. Bc. Ludvík Ducháček** ([lduchacek@gmail.com](mailto:lduchacek@gmail.com))

**Mgr. Mgr. Ladislav Koubek** ([l.koubek@gmail.com](mailto:l.koubek@gmail.com))

**Cíl kursu:** Cílem kursu je seznámit bakalářské posluchače oboru psychologie s teoretickými východiskami 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 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 etických aspektů problematiky HR.

**Zakončení:** Hodnocení kurzu vyplývá z hodnocení dvou průběžných testů a jedné případové studie, kterou budou studenti moci vypracovat ve tříčlenných týmech. Podrobnosti jsou uvedeny v závěru sylabu.

**Data setkání:** 30.9., 14.10., 11.11., 25.11., 9.12, vždy 16:00 -19:30 P24

**Program jednotlivých setkání:**

### **První setkání (30. září) – přednášející Mgr. Bc. Ludvík Ducháček**

- **Personální práce.** Vývoj koncepcí personální práce. Řízení lidských zdrojů jako nejpokročilejší koncepce personální práce v organizaci (charakteristické znaky) Základní personální činnosti. Strategie řízení lidských zdrojů, přístupy k vytváření strategií řízení lidských zdrojů
- **Význam personální práce z pohledu organizace a pracovníků.** Personální útvar a jeho úloha v organizaci. Role personalistů v organizaci Možnosti uplatnění psychologů v oblasti personalistiky

**Pro všechna setkání platí, že tučně vyznačená literatura je povinná, ostatní je doporučena:**

**ARMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů. Praha, Grada 2002, s. 25-70 (volitelně i str. 71-136) (text č. 1)**

**Doporučená literatura:**

**HRONÍK, F.: Manažerská integrita. Brno, Motiv Press 2008**

- 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.
- KEŘKOVSKÝ, 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.

### **Druhé setkání (14. října) - přednášející Mgr. Bc. Ludvík Ducháček**

- **Plánování lidských zdrojů** – definice a cíle. Strategie zabezpečování lidských zdrojů a její souvislost s ostatními strategiemi organizace. Zdroje informací pro personální plánování Metody a techniky personálního plánování Odchody pracovníků a analýza jejich příčin.
- **Vytváření pracovních míst a rolí** – přístupy k vytváření pracovních míst/rolí, analýza pracovních míst, zdroje informací pro analýzu pracovních míst. Rozšiřování práce, obohacování práce, rotace práce – účel a způsoby využití. Flexibilita pracovní síly a její zajišťování.

Literatura:

**ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Grada, Praha 2002, s. 261 – 268, 301 – 323 325 – 352 (text č. 4)**

### **Doporučená literatura:**

- CASCIO, W. F.: *Applied psychology in human resource management*. Upper Saddle River, N.J. Pearson Prentice Hall, 2005.
- KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*, Praha, Management Press 2001. n
- KOUBEK, J.: *Řízení pracovního výkonu*. Praha : Management Press, 2004.
- WERTHER, B.W., DAVIS, K.: *Lidský faktor a personální management*, Praha, Victoria Publishing 1992
- HRONÍK, F.: *To nejlepší z HR v našich firmách*. Brno : Motiv Press 2008

**Texty Františka Hroníka: Modul 2 – plánování LZ**

### **Třetí téma (28. října) – samostudium**

#### **Kompetenční modely a jejich využití v personální práci**

- Kompetence, kompetenční model, kompetenční profil
- Klasifikace kompetencí
- Postup a zásady tvorba kompetenčního modelu
- Přínosy/rizika využití kompetenčních modelů v personální práci, souvislost s personálními činnostmi

### **Literatura:**

**HRONÍK, F. VEDRALOVÁ, J., HORVÁTH, L.: *Kompetenční modely - projekt ESF Učit se praxi: rozvoj lidských zdrojů v malých a středních podnicích.* Brno, Motiv Press, 2008.**

### **Doporučená literatura:**

HRONÍK, F.: *Poznejte své zaměstnance: vše o Assessment centre.* Brno: Era. 2005, Str. 80-93

HRONÍK, F.: *Hodnocení pracovníků.* Praha, Grada 2006.

JATERKOVÁ, L.: *Kompetenční modely v manažerské praxi.* In *Sborník Think Together 2009.* Praha : Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009. ISBN 978-80-213-1906-6, 8 s.

Po 3 setkání bude psán **průběžný test**

- bude obsahovat otázky z příslušných kapitol z povinné literatury a z obsahu předchozích setkání
- bude tvořen 30 uzavřenými otázkami (možnost a-d, správně mohou být 0-4 varianty odpovědi)

### **Čtvrté setkání (11. listopadu) – přednášející: Mgr. Mgr. Ladislav Koubek**

- **Test z předchozích témat**
- **Nábor a výběr pracovníků.** Cíle náboru a výběru. Metody a techniky náboru pracovníků, kritéria jejich volby, vnitřní a vnější zdroje pracovníků. Proces výběru pracovníků, kritéria výběru pracovníků. Metody personálního výběru a jejich charakteristika.
- **Metoda Assessment Centra.** Typy AC - jejich účel a specifika. Metody užívané v rámci AC, tvorba designu AC. Zásady pozorování a hodnocení chování. Poskytování zpětné vazby účastníkům. Etické aspekty přípravy a realizace AC.
- **Proces adaptace (zpracování) pracovníků.** Řízení adaptačního procesu. Metody a techniky adaptace. Vztah mezi procesy náboru, výběru a adaptace pracovníků a dalšími personálními činnostmi

### **Literatura:**

**HRONÍK, F.: *Jak se nespálit podruhé.* Brno : Motiv Press 2007, str. 95-145**

**HRONÍK, F.: *Poznejte své zaměstnance: vše o Assessment centre.* Brno: Era. 2005, Str. 2-79.**

### **Doporučená literatura:**

VAJNER, L.: *Výběr pracovníků do týmu,* Grada, Praha 2007

CLEGG, B.: *Vedení pohovoru v kostce.* Brno : CP Books, 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

### **Páté setkání (25. listopadu) - přednášející Mgr. Bc. Ludvík Ducháček**

- **Hodnocení pracovníků.** Hodnocení pracovníků a řízení pracovního výkonu. Proces pracovníků – volba kritérií, získávání informací pro hodnocení, metody hodnocení. Hodnotící pohovor – účel, zásady efektivního vedení. Problémy a chyby hodnocení pracovníků, možnosti jejich překonávání (aplikace psychologických poznatků). Zpětná vazba jako jeden ze základních nástrojů průběžného hodnocení. Formalizace a evidence hodnocení. Vztah hodnocení pracovníků k dalším personálními činnostem

- **Motivace a odměňování.** Motivace pracovního chování, účel a význam motivování pracovníků. Teorie motivace a jejich přínos pro manažerskou praxi. Hmotné a nehmotné odměny jako nástroje motivace (stimulace). Systémy odměňování a jejich vztah k výkonu – měření výkonnosti. Motivační systém organizace. Specifika odměňování ve veřejném a soukromém sektoru. Vztah mezi odměňováním a dalšími personálními činnostmi.

#### Literatura:

ARMSTRONG, M.: *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. str. 20 - 55, 109 - 130 a 136 - 147

KOUBEK, J.: *Řízení pracovního výkonu*. Praha : Management Press, 2004. str. 17–49 a 159 – 172.

#### Doporučená literatura:

HAVELKOVÁ, B.: *Rovnost v odměňování mužů a žen*. Praha, Auditorium, 2007

HRONÍK, F.: *Hodnocení pracovníků*. Praha, Grada 2006.

KOCOUREK, J.: *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha, C.H. Beck, 2007.

KOUBEK, J.: *Personální práce v malých a středních firmách*, Praha, Grada 2007.

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

PILAŘOVÁ, I.: *Jak efektivně hodnotit zaměstnance a zvyšovat jejich výkonnost*, Praha, Grada 2008.

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

WAGNEROVA, I.: *Hodnocení a řízení výkonnosti / Irena Wagnerová*. Praha, Grada 2008.

#### Texty Františka Hroníka:

- Modul 4 Motivační projekt a adaptace
- Modul 5 Hodnocení
- Modul 6 Odměňování.

#### Šesté setkání (9. prosince)- přednášející: Mgr. Mgr. Ladislav Koubek

- **Vzdělávání a rozvoj pracovníků** - definice, účel a význam této personální činnosti. Systematický vzdělávací cyklus a jeho význam pro rozvoj organizace. Metody vzdělávání a rozvoje pracovníků, nové trendy ve vzdělávání a rozvoji pracovníků. Měření účinnosti vzdělávání - změny na úrovni kompetencí, dovedností. Rozvoj organizace a rozvoj jedince - vzájemné vztahy a souvislosti. Možnosti profesionálního uplatnění psychologické kvalifikace v rámci přípravy, realizace a měření účinnosti vzdělávacích a rozvojových programů
- **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.
- **Proces řízení znalostí.**

#### Literatura:

ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Grada, Praha 2002, s. 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](#),

BARTÁK, J.: *Od znalostí k inovacím*. Praha, Alfa 2008  
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.: *Učíci se organizace*. Praha, ČZU 2000.

Texty Dr. Hroníka: [Vzdělávání v učících se organizacích 1.doc](#), [Vzdělávání v učících se organizacích 2.doc](#), [Vzdělávání v učících se organizacích 3.doc](#), [Vzdělávání v učící se organizaci 4.doc](#), [Vzdělávání v učící se organizaci 5.doc](#)

## Další informační zdroje

### Odborné časopisy:

- Psychologie v ekonomické praxi.

### Populární:

- HR Management  
- Mzdy & personalistika v praxi  
- Personál  
- Moderní řízení  
- HR fórum

Internetový personalistický rozcestník: <http://www.hr-server.cz/>

## Hodnocení kurzu

1. **Hodnocení kurzu** spočívá ve dvou testech a závěrečné případové studii (30 b. test 1, 30 b. test 2, 60 b. případová studie),

### 2. Případová studie

- Jedná se o týmovou práci, na které budete pracovat **max. v 3 členných týmech**.
- Oceňujeme a hodnotíme především **konkrétnost** (tj. zda využijete svých znalostí nabytých v kurzu) a **promyšlenost** – identifikování rezerv a příčin současného stavu personální práce v organizaci a navržením komplexních postupů na jejich zlepšení včetně zhodnocení pozitivních/negativních dopadů těchto řešení.
- **Požadovaný rozsah práce je min. 8 a max. 12 stran**. Chtěli bychom, aby Vaše texty byly informačně bohaté, ale věcné a soustředili se na podstatu.
- **Nejpozdější termín odevzdání je 18. 12. 2009**. Svoje texty vkládejte prosím výhradně do odevzdávacího schránky, neposílejte je emailem ani netiskněte. Za každý den zpoždění, je z hodnocení odečten jeden bod.
- **Max. počet dosažených bodů je 60**. Struktura hodnocení jednotlivých částí práce je následující:
  - **Analytická část:** popis a klasifikace organizace: 0 – 20 bodů
  - **Návrhová část:** 0 – 40 bodů

#### 2.1. Struktura a obsah případové studie

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

### A. Analytická část

Popište organizaci dle její velikosti, dynamičnosti prostředí a dalších globálních aspektů. Pro tuto oblast můžeme využít některé z typologií, které jsou obsahem kurzu.

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

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

### Po té si vyberte

- a. u velkých a komplexních organizací (nad 250 zaměstnanců) jednu personální činnost.
- b. u malých organizací celou oblast personální práce
  - zaměřte se především na popis silných stránek a na identifikaci rezerv a příčin, které je způsobují.

### B. Návrhová část

Dále navrhnete svou koncepci, jak byste navrhovali odstranit identifikované rezervy. Vyjděte z analytické části, definujte cíl a jednotlivé kroky.

*Jako vhodná osnova pro formulaci návrhů Vám mohou posloužit 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?

Je také důležité formulovat návrhovou část jako **ucelenou koncepci**, s jasnými kroky, jasně definovanými očekávanými důsledky jednotlivých kroků, jejich časovou sousledností, vzájemnými souvislostmi.

### 3. Bonusový úkol

Můžete získat 5 bonusových bodů za formulaci „výzkumného nápadu“ z oblasti rozvoje lidských zdrojů. Není nutné jej rozvíjet do podoby výzkumného plánu, stačí položit výzkumnou otázku a naznačit způsob provedení takového výzkumu (rozsah na ½ - 1 až stránku). „Výzkumný nápad“ vkopírujte do souboru s esejem.

### Celkové hodnocení v kurzu:

- A 125-112 bodů
- B 112-99 bodů
- C 99-86 bodů
- D 86-73 bodů
- E 73-60 bodů
- F 60-00 bodů

V případě, že dosáhnete hraniční hodnoty např. 60, 73, atd., tak dostanete známku lepší známku.