



KATEDRA
PSYCHOLOGIE

FILOZOFICKÁ FAKULTA
UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI



Filozofická fakulta, Univerzita Palackého v Olomouci

Manažerská psychologie a manažerské poradenství

Úvod do manažerské psychologie

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Registrační číslo: CZ.1.07/2.2.00/28.0138

Název projektu: Modularizace manažerského a psychologického vzdělávání na Univerzitě Palackého v Olomouci cestou inovace a propojení ekonomických a psychologických studijních programů

Obsah

Organizační chování

Organizace – struktura a funkce

Role manažera v organizaci,
následovníci

Psychologická smlouva

Manažerská psychologie

Organizační chování

Organizační chování je jedním ze základních adaptačních procesů člověka v prostředí jehož cílem je dosažení kooperace pro dosažení výsledku činnosti, který by jedinec nemohl sám dosáhnout nebo by bylo individuální dosahování výsledku neefektivní.

- Lidé v organizaci spolu kooperují k dosažení společně pochopených a dohodnutých cílů.
- Organizace jako více či méně otevřený systém existuje proto, aby se vstupy přeměnily ve výstupy.
- Základní problémy, kterým organizace čelí jsou otázky **struktury, vztahů a vzájemné závislosti**.

Organizační struktura

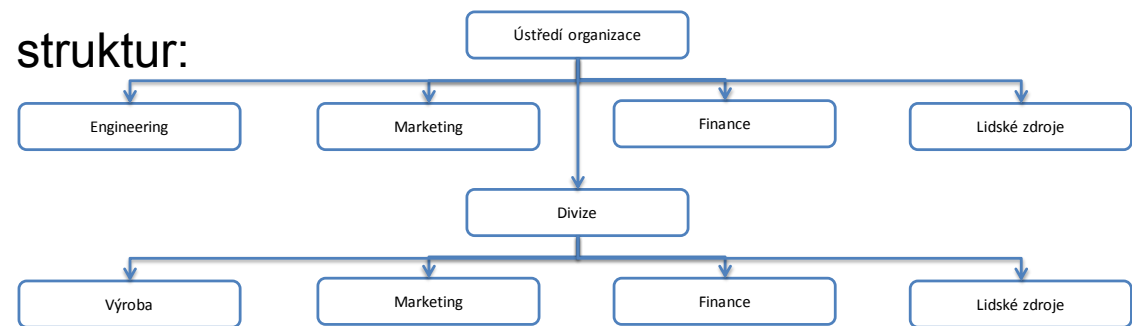
Organizační struktura definuje seskupování činností potřebných k dosažení cíle do funkčních míst a organizačních jednotek (oddělení, útvary apod.).

Organizační struktura je jedním ze základních nástrojů formování vhodného chování členů organizace ve prospěch cíle:

- Dodává k tomu „co“ bude organizace dělat klíčové postupy a rámec tomu „jak“ budou jednotliví lidé spolupracovat.
- Organizační struktura definuje místo každého člověka na cestě, která mění vstup na výstup.

• Rozeznáváme 5 základních typů struktur:

- Jednotková
- Centralizovaná
- Decentralizovaná
- Maticová
- Procesní



Funkce organizace

Ve prospěch efektivního dosažení cíle plní organizace sadu funkcí:

1. Řízení operací (koordinace činností manažerským cyklem)
2. Administrativa (efektivní řízení obslužných procesů)
3. Engineering a řízení výroby (práce se zdroji)
4. Marketing (činnosti spojené s potřebami a přáními interních a externích zákazníků)
5. Prodej (uspokojování aktuálních přání a potřeb zákazníků)
6. R & D (činnosti zaměřené na naplnění budoucích přání a potřeb zákazníků)
7. Finance (správa a řízení finančních toků organizace)
8. Informační technologie (činnosti podpory a správy dat)
9. Lidské zdroje (potřebný počet, ve vhodný čas, ochotných a schopných...)
10. Supply Chain (materiálové toky)

Funkce organizace jsou řízeny a koordinovány ve vazbě na základní činnosti zajišťující plánovaný výsledek organizace. Řízení a koordinace základních činností a funkcí organizace je funkční specializací managementu.

Role manažera

Manažeři jsou tady od toho, aby zabezpečili, že se zrealizují dohodnuté cíle organizace v rozsahu jim svěřené části organizační struktury s plynulým přechodem na navazující procesy organizace.

- Role je naplňována, když manažer řídí strategie, cíle, možnosti, programy, procesy, události a důsledky s tím, že jednotlivé činnosti naplňuje prostřednictvím podřízených zaměstnanců.
- Při naplňování role používá manažerské činnosti jako techniky své práce.
- Charakteristikami role manažera je rozhodování, flexibilita a konflikt.
- Role se proměňuje s blízkostí k úrovni základních činností organizace.



Manažer a následovníci

Základním předpokladem úspěšnosti manažerské role jsou její vztahy s dalšími funkcemi a rolemi v organizaci, mezi které náleží především následovníci.

Vztah k rolím následovníků má dvě proměnné:

- Manažer ve své roli odpovídá očekávání následovníků v oblasti osobnostních charakteristik
- Manažer je „nejlepším z nás“
 - Je odborníkem na vedení práce skupiny ve směru dosažení cíle, řízení nebo propojování.
 - Otázka odborných kompetencí je závislá na dalších proměnných.

Psychologická smlouva

Vztah manažera a následovníků je specifikován a formalizován tzv. **Psychologickou smlouvou.**

- Systém přesvědčení, často s dopadem na postoje a emoce, který se týká vzájemných předpokladů, očekávání, slibů a závazků
- Dramatický vliv na loajalitu, plnění pracovních úkolů apod.
- Z důvodu nevyjasněných hranic a obsahu často rozčarování
- Uzavření a aktualizace smlouvy je jednou z nejvýznamnějších manažerských činností
- Jednoznačnou podporou úspěšné psychologické smlouvy jsou pokročilé procesy ŘLZ

Manažerská psychologie

Manažerská psychologie je aplikovanou psychologickou disciplínou, která se zabývá osobností i činností zaměstnanců a manažerů v procesu řízení nebo vedení.

Předmětem disciplíny je řídicí a vedoucí činnosti, při které se uplatňuje cílevědomé působení na poznávání, prožívání a jednání zaměstnanců.

Manažerská psychologie vychází z předpokladů, že:

- manažer má prostor pro specifikaci řízení a vedení svou osobností,
- úspěch činnosti organizace je závislý na ochotě a iniciativě zaměstnanců, přičemž jejich ovlivnění je doménou motivačních procesů,
- vztah mezi manažery a zaměstnanci je ovlivněn jejich osobností, komunikačními dovednostmi a schopností manažerů rozhodovat,
- **rozhodujícím aspektem řídicího procesu jsou lidé.**

Historie manažerské psychologie

Vývoj disciplíny je spojen:

- a) se vznikem teorií řízení,
- b) s potřebou reagovat na měnící prostředí v oblasti produktivity, spokojenosti zaměstnanců a velikostí organizací.

1. Frederick Winslow Taylor (1856-1915)

- Principles of Scientific Management

2. Henri Fayol (1841-1925)

- Administration Industrielle et Générale

3. Peter Drucker (1909 – 2005)

- Concept of the Corporation

4. Henry Mintzberg (1939 -)

- The Nature of Managerial Work



Analýza významných osobností

- 5 členné skupiny, každá vybere 1 významnou manažerskou osobnost a připraví její manažerský profil
- Termíny prezentací:
 - 24. 3. 2014 31. 3. 2014
 - 7. 4. 2014 14. 4. 2014
 - 28. 4. 2014 5. 5. 2014
- Struktura prezentace (95% musí být o osobnosti, nikoliv o organizaci):
 - Profil a personální historie osobnosti (max. 10min.).
 - Analýza výtvorů - texty, YouTube videa, blogy, LinkedIn apod. (15min.).
 - Vyvození závěrů o charakteristikách osobnosti a stylech řízení (10 min.).
 - Jak se členové týmu podíleli na analýze manažerské osobnosti.
- Osobnosti navržené k profilu:
 - Steve Jobs (Apple Inc.),
 - John Francis Welch, Jr. (General Electric Company),
 - Muhtar A. Kent (Coca-Cola Company),
 - Norbert Reithofer (BMW Group),
 - Mark Zuckerberg (Facebook),
 - Karolína Topolová (AAA Auto, a.s.)
 - Radim Jančura (Student Agency, s.r.o.)
 - Steve Ballmer (Microsoft),
 - Satya Nadella (Microsoft),
 - Zdeněk Bakala (Karbon Invest),
 - Kazuhiro Tsuga (Panasonic Corp.)
 - Martin Winterkorn (Volkswagen Group)

Děkuji za pozornost