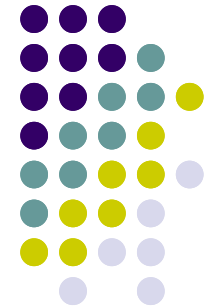


Personální funkce



Ekonomika a řízení podniku
2008/2009

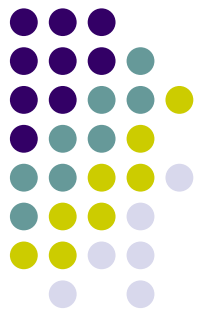
Seminář č. 6

JUDr. Martin Landa



Cíle personální funkce

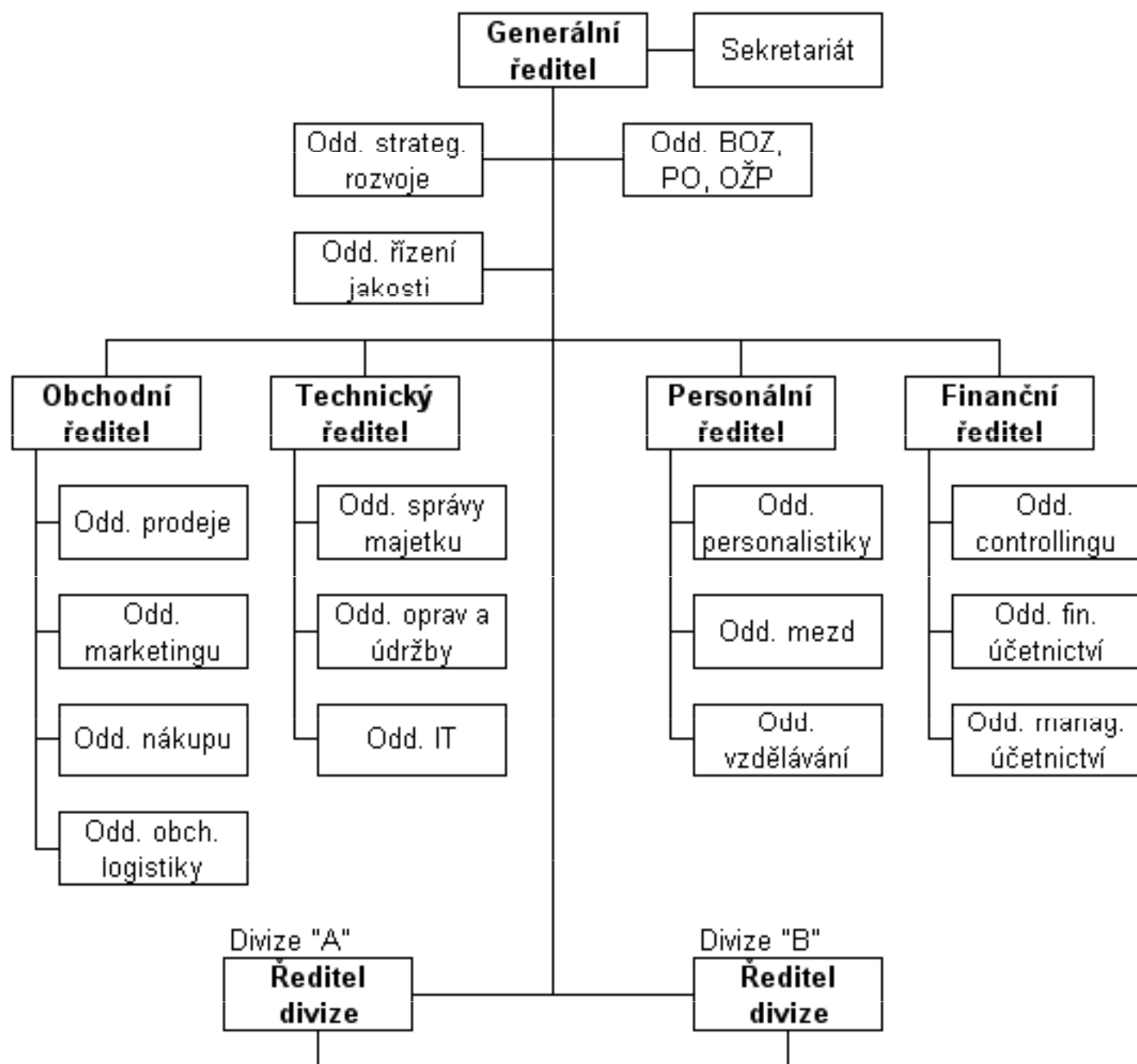
- Obsahem personální funkce je problematika lidských zdrojů podniku
- Cílem řízení lidských zdrojů je
 - zabezpečení potřebné kvantitativní stránky lidských zdrojů (počet, struktura a formální kvalifikace zaměstnanců)
 - zabezpečení kvalitativní stránky (výkonnost, tvořivost, motivace a identifikace zaměstnanců s cíli podniku).

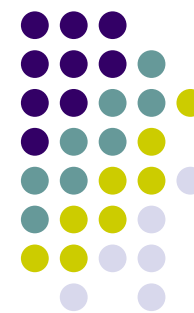


Obsah personální funkce

- A. Personální agenda v podniku
- B. Pracovně-právní agenda
- C. Budování kariéry a systémy vzdělávání
- D. Hodnocení pracovníků
- E. Mzdový a sociální systém.

Návrh organizačního schématu

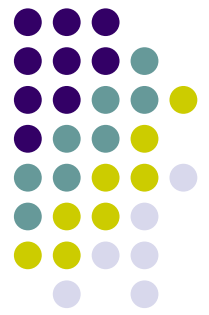




A. Personální agenda

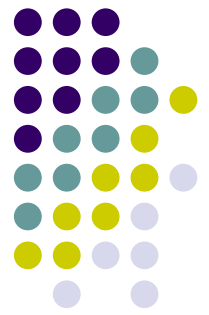
- Plánování počtu a struktury pracovníků:
 - předpovídání potřeb pracovních sil (poptávky)
 - analýza zdrojů pracovních sil (nabídky)
 - zpracování plánu pracovníků (sladňování nabídky a poptávky)
- Získávání a výběr pracovníků
 - definování požadavků
 - hledání uchazečů
 - výběr uchazečů.

A.1 Plánování lidských zdrojů

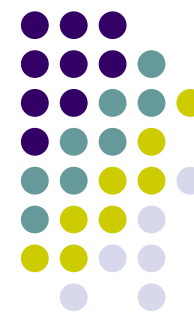


- Hlavní cíle plánování lidských zdrojů:
 - získávání a udržování potřebného počtu pracovníků v potřebné kvalifikační struktuře
 - předvídání a předcházení problémům souvisejícím s potencionálním přebytkem nebo nedostatkem pracovních sil
 - snižování závislosti na vnějších zdrojích, a to zejména u klíčových profesí, které jsou na trhu pracovní síly nedostatkové
- Procesy plánování lidských zdrojů:
 - předpovídání potřeb pracovních sil (poptávky)
 - analýza zdrojů pracovních sil (nabídky)
 - zpracování plánu pracovníků (slad'ování nabídky a poptávky).

A.2 Získávání a výběr pracovníků



- Hlavní typy procesů:
 - definování požadavků
 - hledání uchazečů
 - výběr uchazečů
- Definování požadavků:
 - pro pracovní místo, které má být obsazeno, jsou definovány požadavky, např. tělesné vlastnosti, kvalifikaci, schopnosti, motivaci, emocionální vlastnosti
- Hledání uchazečů (hlavní formy):
 - inzerce, využívání služeb zprostředkovatelských agentur, využívání služeb poradenských organizací, spolupráce s úřady práce
- Výběr uchazečů – zpravidla na základě návrhu výběrové komise.



B. Pracovně-právní agenda

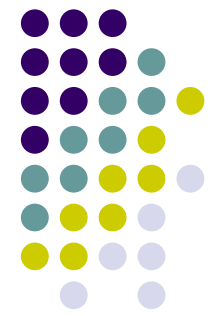
- Předmětem pracovně-právní agendy je:
 - realizace právních a dalších úkonů souvisejících s uzavíráním, průběhem, změnou a ukončováním pracovně-právních vztahů
 - plnění povinností, které má zaměstnavatel ve vztahu k příslušným státním orgánům.

B. Průběh pracovně právních vztahů

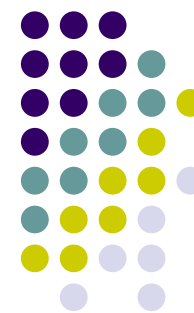


- Typy pracovně právních vztahů – zejména:
 - pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- Hlavní typy procesů:
 - uzavírání pracovního vztahu
 - průběh pracovního vztahu (prac. doba, dovolená, prac. kázeň)
 - změny a ukončení pracovního vztahu
- Základním dokumentem je pracovní řád.

C. Budování kariéry a systémy vzdělávání

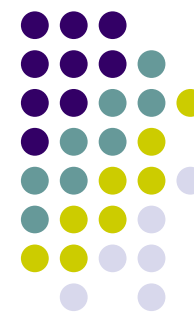


- Cíl: aktivní přístup k péči o zaměstnance – dosažení potřebné kvality zaměstnanců
- Řízení kariéry:
 - plány osobního rozvoje pro vybrané skupiny zaměstnanců
- Systémy vzdělávání:
 - analýza a definování potřeb vzdělávání
 - stanovení forem a metod vzdělávání
 - realizace vzdělávacích programů
 - vyhodnocení efektivity vzdělávání.



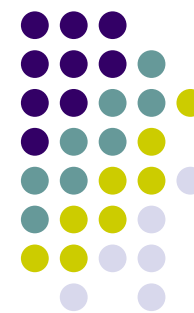
C.1 Řízení kariéry

- Plány osobního rozvoje:
 - jejich účelem je soustředit pozornost na takový rozvoj, který je potřebný pro zlepšení výkonu na stávajícím pracovním místě a na vytváření předpokladů pro povýšení daného pracovníka, resp. jeho převedení na pracovní místo vyžadující jinou, zpravidla vyšší kvalifikaci
- Obsah plánů osobního rozvoje:
 - přehled aktivit zahrnujících různé formy vzdělávání, koučování, stáže v rámci podniku i mimo podnik, rozšiřování odpovědnosti apod.
- Organizační prvky plánů osobního rozvoje:
 - pro které skupiny pracovníků se sestavují?
 - kdo plány sestavuje (např. přímý nadřízený s metodickou pomocí person. útvaru).



C.2 Systémy vzdělávání

- Tři hlavní směry:
 - zvyšování kvalifikace, rekvalifikace (přeškolení), manažerský trénink a koučink
- Fáze vzdělávacích procesů:
 - analýza a definování potřeb vzdělávání, stanovení forem a metod vzdělávání, realizace vzdělávacích programů, vyhodnocení efektivity vzdělávání
- Formy a metody vzdělávání:
 - vzdělávání na pracovišti, vzdělávání mimo pracoviště (školy nebo vzdělávací instituce), kombinace (instruktáže, pověření úkolem, realizace projektů atd.).



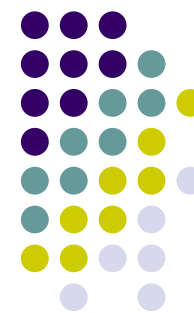
D. Hodnocení pracovníků

- Systém hodnocení:
 - určení zásad a kritérií hodnocení pracovního výkonu a chování
 - určení hodnotících pracovníků
 - forma hodnocení (pohovor, dotazník ...)
 - využití výsledků hodnocení – zejména:
 - přiznání nadstavbové složky mzdy
 - přeřazení do jiné mzdové třídy
 - poskytování zaměstnaneckých výhod
 - sjednání jiného druhu práce ...



E. Mzdový a sociální systém

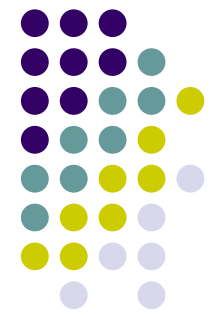
- Účelem mzdového systému je poskytnout vnitřně vyváženou bázi pro motivování a odměňování zaměstnanců. Záměrem je podpořit cíle podniku formou vnitřně spravedlivé a navenek konkurenceschopné politiky odměňování
- Sociální systém se realizuje na základě obecně závazných předpisů i na základě vlastní iniciativy, s cílem zvyšovat motivaci a loajalitu zaměstnanců a posilovat pozitivní image podniku.



E.1 Mzdový systém

- Je definován vnitřním mzdovým předpisem
- Obsahuje zejména:
 - určení základní složky mzdy pro různé kategorie pracovníků
 - určení forem nadstavbových složek mzdy pro různé kategorie pracovníků a kritérií pro výpočet těchto složek (podíly na zisku, prémie, odměny, mimořádné odměny atd.).

E.2 Sociální systém (zaměstnanecké výhody)



- Obecné zaměstnanecké výhody – např.:
 - příspěvek na stravování a zajišťování možnosti stravování v podnikové jídelně nebo podnikových kantýnách
 - realizace vlastních kulturních, rekreačních a sportovních aktivit, nebo poskytování příspěvků na akce realizované externími subjekty.
 - pomoc v tíživých životních situacích prostřednictvím poskytování bezúročných půjček, nenávratných půjček a právní pomoci
- Výhody týkající se vybraných skupin – např.:
 - využití služebního vozidla pro osobní využití
 - akciové opce
 - mobilní telefon ...