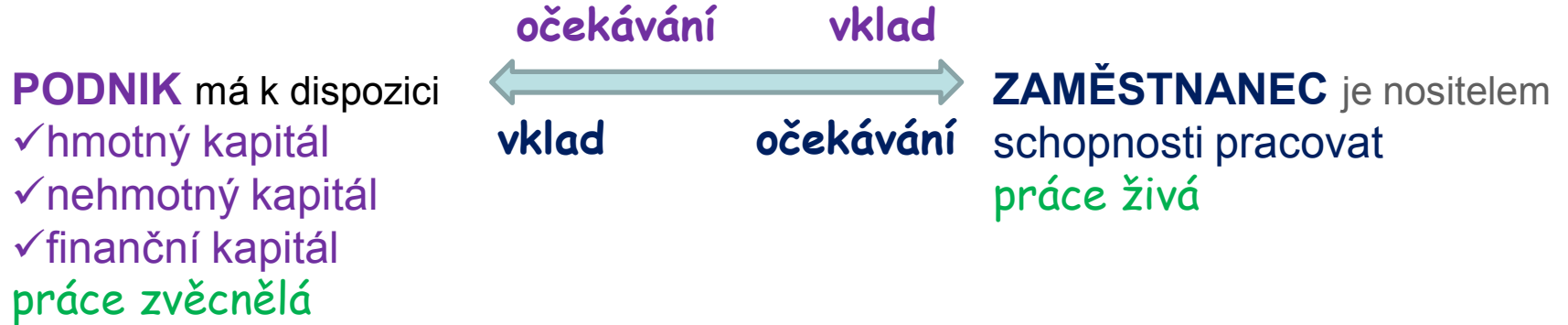


Téma 5:

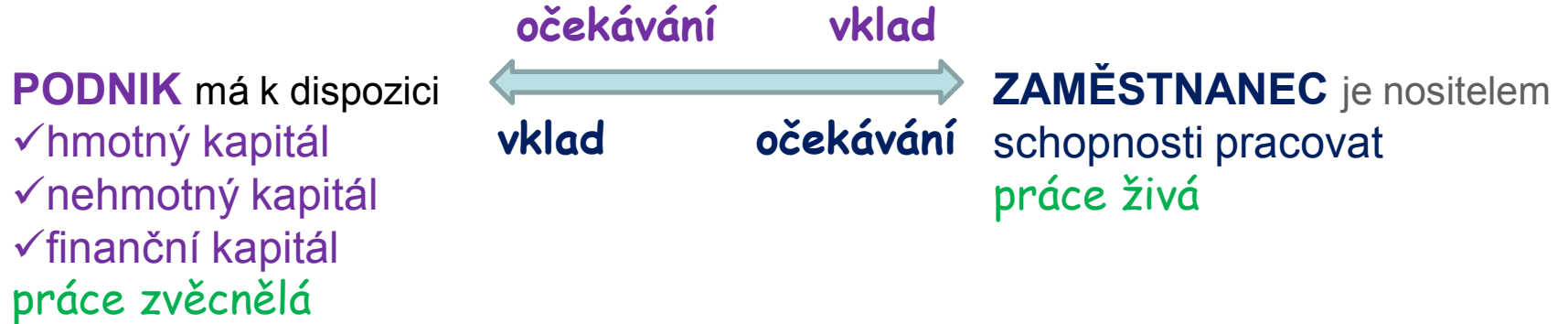
Řízení vztahu podniku k zaměstnancům

1. Podnik a zaměstnanci – vklad, očekávání, moc
2. Analýza vztahu
3. Vývojové trendy
4. Personální činnosti

1. Podnik a zaměstnanci – vklad, očekávání, moc



1. Podnik a zaměstnanci – vklad, očekávání, moc - pokrač.



očekávání / vklad

kvalifikace (znalosti, dovednosti aj.)

čas

fyzické a duševní úsilí

rozvoj pozitivních mezilidských vztahů uvnitř i vně podniku

plat

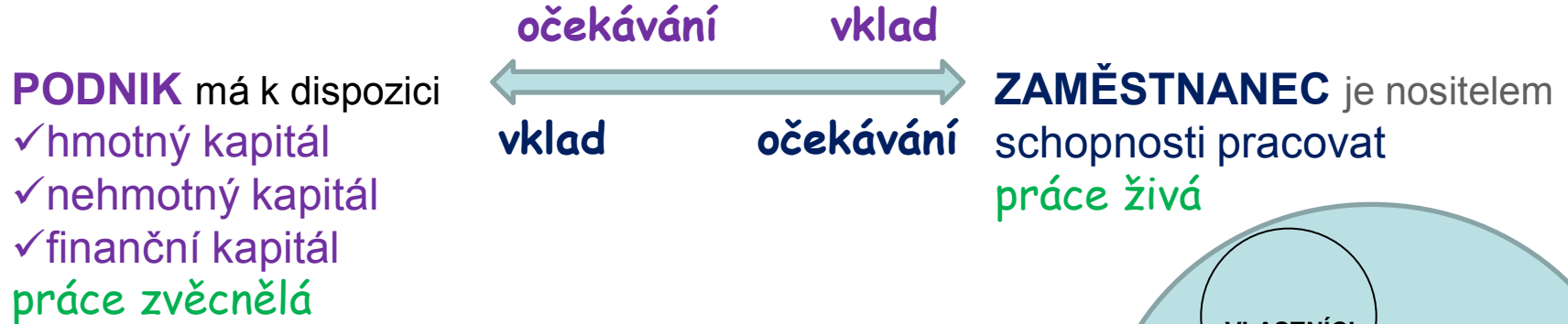
hmotné a nehmotné požitky

seberealizace

moc

odmítnutí realizace vztahu

1. Podnik a zaměstnanci – vklad, očekávání, moc - pokrač.



očekávání / vklad

kvalifikace (znalosti, dovednosti aj.)

čas

fyzické a duševní úsilí

rozvoj pozitivních mezilidských vztahů uvnitř i vně podniku

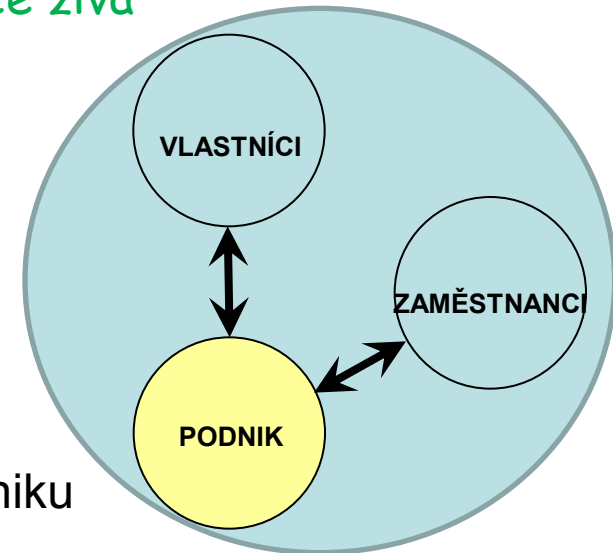
plat

hmotné a nehmotné požitky

seberealizace

moc

odmítnutí realizace vztahu



podnik jako
společenství lidí

2. Analýza vztahu

Vztah zaměstnance k podniku					
1. krok	2. krok	3. krok	4. krok	5. krok	6. krok
Je spokojen?	Hledá alternativu?	Motivace ke hledání	Existuje alternativa?	Motivace ke změně	Loajalita
ano	ne (p_{11})	0			I_{11}
	ano (p_{12})	h_{12}	ano	z_{12}	I_{12}
			ne	0	I_{13}
ne	ne (p_{14})	0			I_{14}
	ano (p_{15})	h_{15}	ano	z_{15}	I_{15}
			ne	0	I_{16}

2. Analýza vztahu – pokrač.

Vztah zaměstnance k podniku					
1. krok	2. krok	3. krok	4. krok	5. krok	6. krok
Je spokojen?	Hledá alternativu?	Motivace ke hledání	Existuje alternativa?	Motivace ke změně	Loajalita
ano	ne (p_{11})	0			I_{11}
	$p_{11} > p_{12}$				
	ano (p_{12})	h_{12}	ano	z_{12}	I_{12}
		$h_{15} > h_{12}$	ne	0	I_{13}
ne	ne (p_{14})	0		$z_{15} > z_{12}$	I_{14}
	$p_{15} \gg p_{14}$				
	ano (p_{15})	h_{15}	ano	z_{15}	I_{15}
			ne	0	I_{16}

2. Analýza vztahu - pokrač.

Vztah podniku k zaměstnanci					
1. krok	2. krok	3. krok	4. krok	5. krok	6. krok
Je spokojen?	Hledá alternativu?	Motivace ke hledání	Existuje alternativa?	Motivace ke změně	Loajalita
ano	ne (p_{21})	0			I_{21}
	ano (p_{22})	h_{22}	ano	z_{22}	I_{22}
			ne	0	I_{23}
ne	ne (p_{24})	0			I_{24}
	ano (p_{25})	h_{25}	ano	z_{25}	I_{25}
			ne	0	I_{26}

2. Analýza vztahu - pokrač.

Vztah podniku k zaměstnanci					
1. krok	2. krok	3. krok	4. krok	5. krok	6. krok
Je spokojen?	Hledá alternativu?	Motivace ke hledání	Existuje alternativa?	Motivace ke změně	Loajalita
ano	ne (p_{21})	→ 0			I_{21}
	ano (p_{22})	→ h_{22}	→ ano	→ z_{22}	→ I_{22}
			→ ne	→ 0	I_{23}
		$h_{25} > h_{22}$			
ne	ne (p_{24})	→ 0			I_{24}
	ano (p_{25})	→ h_{25}	→ ano	→ z_{25}	→ I_{25}
			→ ne	→ 0	I_{26}
				$z_{25} > z_{22}$	

3. Vývojové trendy

ÉTOS PRÁCE

ODLIDŠTĚNÍ PRÁCE

HEDONISMUS

ZÁJEM O PRÁCI

*abstraktní morální
závazek pracovat*



osobní touha uspět

PRÁCE JAKO
POVINNOST



PRÁCE JAKO
SEBEREALIZACE

MODRÉ LÍMEČKY

BÍLÉ LÍMEČKY

ZLATÉ LÍMEČKY

3. Vývojové trendy - pokrač.

Rozevírání nůžek v platovém a společenském ohodnocení práce.

Ve vyspělých zemích je méně kvalifikovaná práce pod konkurencí

- ✓ hmotného a nehmotného kapitálu
- ✓ pracovní síly v méně rozvinutých zemích

Thurow: „Vítěz bere vše“.



Lawrence J. Ellison generální ředitel (CEO) Oracle

plat 250,0 tis. USD

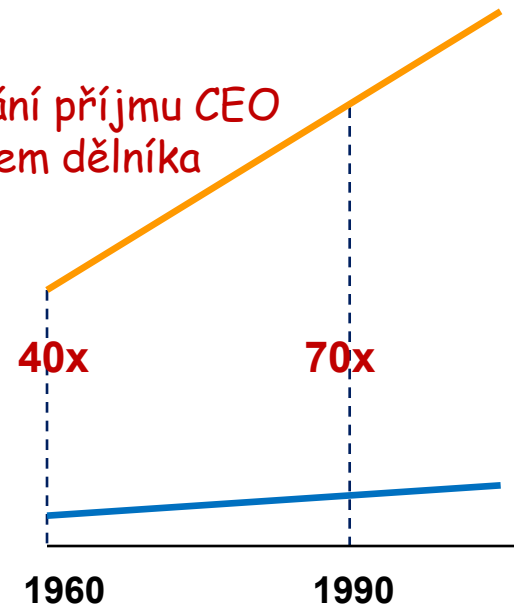
krátkodobé odměny 6 453,3 tis. USD

dlouhodobé odměny 61 946,5 tis. USD

příjmy celkem 68 649,8 tis. USD tj. cca 1,7 mld. CZK

Za první dekádu dvacátého století dosáhnul jeho příjem sice neuvěřitelných 1836 mil. USD, avšak hodnota akcií společnosti Oracle vzrostla přibližně třikrát.

porovnání příjmu CEO
s příjmem dělníka



4. Personální činnosti

Strategie rozvoje lidských zdrojů

- vize a hodnoty podniku podniková kultura „firemní demokracie“

Získávání, výběr a adaptace pracovníků

- vnější a vnitřní trh práce
- výběrové řízení
- adaptační proces

Budování kariéry a systémy vzdělávání perspektiva

- identifikace perspektivní pracovní pozice
- individuální plán vzdělávání a rozvoje

Hodnocení pracovníků

- informovanost, pravidelnost, diferenciacce, standardizace
- hodnocení a sebehodnocení, použití více zdrojů (systém 360⁰ zpětné vazby)

Mzdový a sociální systém

Mzdový systém – princip výkonnosti

- základní a doplňková mzda diferenciacce podíl na HV

Sociální systém – princip sounáležitosti

- podpora reprodukce pracovní síly
- využívání volného času
- pomoc v tíživých životních situacích
- rozvoj kvalifikace
- finanční služby

Literatura

Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

Carney, B., Getz, I. *Svoboda v práci*. Praha : PeopleComm, 2013. ISBN 978-80-904890-7-3.

Dvořáková, Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

Kašparová, K., Kunz, V. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3.

Semler, R. *Sedmidenní víkend*. Praha : PeopleComm, 2013. ISBN 978-80-904890-4-2.