

MUNI
ECON

Základy managementu lékáren

Ing. Ladislava Kuchynková, Ph.D.

Obsah kurzu

- Management a manažerské funkce
- Řízení lidských zdrojů
- Získávání pracovníků
- Případová studie
- Hodnocení pracovníků
- Motivace pracovníků
- Zaměstnanecké benefity



Co je MANAGEMENT ???

angl. „**to manage**“

= řídit, vést, hospodařit, ovládat,
organizovat, spravovat, dosáhnout

- Proces řízení v podniku
- Skupina řídicích pracovníků



„Management je proces práce s lidmi
a zdroji za účelem dosažení cílů organizace.“

Manažerské funkce

- **Plánování** = stanovení cílů organizace a způsobu jejich dosažení
- **Organizování** = koordinace lidí, zdrojů a prováděných činností za účelem vytvoření podmínek pro efektivní pracovní výkon
- **Vedení lidí (řízení lidských zdrojů)** = ovlivňování aktivit podřízených pracovníků (výběr, adaptace, rozvoj, hodnocení pracovníků aj.)
- **Kontrola** = proces porovnání plánovaného stavu se skutečným stavem, zjištění případných odchylek a návrh nápravných opatření

Řízení lidských zdrojů

- Plánování lidských zdrojů
- Získávání a výběr zaměstnanců
- Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
- Řízení pracovního výkonu
- Hodnocení a odměňování
- Zaměstnanecké výhody (benefity)
- Personální administrativa
(včetně mzdového účetnictví)



Získávání pracovníků - metody

- Online nábor (webové stránky, sociální sítě, pracovní servery)
- Inzerce ve sdělovacích prostředcích (noviny, rádio...)
- Vývěsky a letáky
- Personální agentury
- Spolupráce se školami
- Spolupráce s úřady práce
- Doporučení (např. ze strany jiného zaměstnance)
- Přímé oslovení vhodného kandidáta
- Vlastní iniciativa uchazečů

Získávání pracovníků – ONLINE NÁBOR

- Moderní metoda získávání pracovníků
- Aktuálně nejrozšířenější metoda náboru
- Webové stránky podniku, sociální sítě, pracovní servery
- **Výhody** = oslovení široké skupiny uchazečů, nižší cena, dostatečný prostor pro uveřejnění informací, jednoduchý způsob komunikace s uchazeči, rychlost, pružnost, dostupnost
- **Nevýhody** = preference jiných metod náboru ze strany uchazečů, nárůst počtu nevyhovujících kandidátů, nutnost stálé péče o webové stránky a profily na sociálních sítích



Získávání pracovníků

INZERCE

- Tradiční forma náboru
- **Výhoda** = možnost oslovení uchazečů, kteří aktuálně práci aktivně nehledají
- **Nevýhody** = vyšší cena, klesající zájem o tištěná média, nutnost zaujmout

PERSONÁLNÍ AGENTURY

- **Výhody** = přehled o aktuální situaci na trhu práce, rychlost, zkušenosti s výběrem pracovníků,
- **Nevýhody** = vysoká cena, nutnost přesné specifikace požadavků, není zřejmé, dle jakého klíče agentura upřednostňuje uchazeče

Získávání pracovníků

SPOLUPRÁCE SE ŠKOLAMI

- **Výhody** = zajištění přílivu absolventů, možnost předvýběru již v průběhu studia, snadné oslovení kandidátů
- **Nevýhody** = finanční náročnost kampaní, nelze využít celoročně

SPOLUPRÁCE S ÚŘADY PRÁCE

- Využívá se spíše pro obsazování rutinních prací
- Nabídka kandidátů převážně s nižší kvalifikací
- **Výhody** = nulové náklady, existence databáze uchazečů
- **Nevýhoda** = omezený počet vhodných kandidátů

Získávání pracovníků

DOPORUČENÍ

- **Výhody** = rychlost, minimální náklady, nižší míra fluktuace a vyšší spokojenost
- **Nevýhody** = omezená možnost výběru, riziko diskriminace, eventualita doporučení nevhodných kandidátů, rivalita mezi stávajícími zaměstnanci

PŘÍMÉ OSLOVENÍ

- **Výhody** = nižší náklady, vhodný výběr z hlediska odborného a osobnostního profilu, operativnost
- **Nevýhoda** = omezený počet vhodných kandidátů, nutnost aktivního přístupu vedoucích pracovníků, zvýšené nároky kandidáta

Získávání pracovníků



VLASTNÍ INICIATIVA UCHAZEČŮ

- Typické pro podniky s dobrou pověstí, avšak málo využívaná
- **Výhody** = minimální náklady, tvorba vlastní databáze uchazečů
- **Nevýhody** = nekoordinovaný celoroční příliv nabídek (zátěž personalistů), využitelnost takových nabídek klesá s časem, pravděpodobnost oslovení více firem, chybí možnost vzájemného porovnání kandidátů v případě okamžité potřeby

Případová studie ECCO

- Vývoj, výroba a prodej obuvi, kabelek a peněženek
- Vznik společnosti v roce 1963 v Dánsku
- Aktuálně prodej ve 101 zemích
- Důraz na inovace a expanzi
- Produkce šetrná k životnímu prostředí
- Různorodost zaměstnanců – věk, národnost
- V České republice a na Slovensku pracuje v prodejnách cca 300 zaměstnanců

The logo for ECCO, featuring the brand name in a bold, black, sans-serif font. The letters are thick and rounded, with a slight shadow effect. The 'E' is stylized with a small gap at the top.

Shoes for Life

Zdroj: https://brandbakers.cz/homepage/new/454?lang=cs_CZ

Případová studie ECCO

Zadání: Vytvoření náborové nabídky na pozici asistentky prodeje a vedoucí prodejny

- Sběr informací o firmě a jejích konkurentech
- Sestavení person různých typů kandidátů (typické chování, záliby, kde nakupuje, co čte...)
- Ujasnění představ manažerů, jaké lidi potřebují (konkrétní vlastnosti a dovednosti kandidátů, upřesnění person)

The logo for ECCO, featuring the brand name in a bold, black, sans-serif font. The 'E' is stylized with a circular cutout.

Shoes for Life

Případová studie ECCO

- Sběr informací od stávajících zaměstnanců
 - jak firmu vnímají (silné i slabé stránky),
 - proč si firmu vybrali a proč v ní setrvali,
 - co je typické pro firemní kulturu (atmosféra, kolektiv, vztahy s nadřízenými, styl komunikace a míra informovanosti, možnosti profesního rozvoje atd.),
 - jaké specifické vlastnosti má mít nový kolega,
 - ověření person

The logo for ECCO, featuring the brand name in a bold, lowercase, sans-serif font.

Shoes for Life

Případová studie ECCO

➤ Tvorba strategie

Co by měli kandidáti vědět o firmě?

(Co firma dělá, jaký to má přínos, firemní kultura)

Co firma nabízí všem zaměstnancům?

(Co pracovníci oceňují a co firmu odlišuje od ostatních firem)

Kdo jsou lidé, které firma hledá?

(Vlastnosti a dovednosti, popis person)

Na čem je postavena nabídka firmy?

(Co konkrétního firma nabízí)

The logo for ECCO, featuring the brand name in a bold, black, sans-serif font. The 'E' is stylized with a curved top.

Shoes for Life

Jak vnímáte příklady reálných nabídek práce?

Chcete lepší práci?

LÉKÁRNA
U BÍLÉHO LVA
TRADICE OD 1786

Kontaktujte nás!
facebook /LekarnaUbileholva
www.ubileholva.cz

Hledáme nové kolegy s profesí:
lékárníky asistenty • farmaceutické asistenty • stážisty • studenty na praxe

Tradiční lékárny jak mají být!
Říčany • Stráncice • Průhonice • Praha

Remus
lékárna Pízeň

Zavedená neřetězcová lékárna v Pízní – Bolevci hledá
lékárníci/lékárníka
i absolventa

Co nabízíme?

- Férové mzdové ohodnocení
- 5 týdnů dovolené
- Volné víkendy a svátky
- Čisté a moderní pracovní prostředí
- Úhradu příspěvků do ČLnK a podporu kontinuálního vzdělávání v rámci ČLnK
- Stravenky
- Úzkou spolupráci s lékaři
- Přátelský a profesionální kolektiv

Co Vás může zaujmout?

- Spádovost preskripce zejména praktického lékaře, dětského praktického lékaře a dermatologa. Z toho vyplývající rozsáhlá příprava IPL
- E-shop s přírodní kosmetikou

Co požadujeme?

- Odpovídající vzdělání v oboru
- Pozitivní a aktivní přístup k pacientům
- Profesionalitu, loajalitu a pracovitost

Nástup dle dohody, možný ihned.

Lékárna Remus
Žlutická 1839/9
323 00 Pízeň
info@lekarnaremus.cz
601 159 236

Ozvěte se, rádi Vám naši lékárnu představíme osobně!

Lékárna Farmako
v centru Jihlavy
na Masarykově
náměstí
hledá
lékárníci/lékárníka

Jedná se o soukromou veřejnou lékárnu přímo na náměstí, která je známá v širokém okolí nejen krásnou freskou od malířky Míly Doleželové, která se nachází přímo u expedičního prostoru, ale i milým personálem a ochotnou obsluhou.

Nabízíme:

- práci v mladém kolektivu s možností profesního růstu
- velmi dobré platové podmínky
- 25 dnů dovolené
- a mnoho dalších firemních benefitů

Kontakt: mgr. Iveta Vilímová tel.: 567573031 e-mail: farmako@iol.cz www.lekarnafarmako.cz

Hodnocení pracovníků

Zásady hodnocení:

- Pravidelnost
- Srozumitelnost
- Objektivnost
- Relativní stabilita kritérií
- Konkrétnost
- Komplexnost
- Provázanost s odměňováním

Hodnotící kritéria:

- Osobnostní vlastnosti a schopnosti nezbytné pro výkon dané funkce
- Kvalifikační parametry
- Pracovní výkonnost a výsledky
- Interpersonální orientace



Motivace pracovníků

- Ovlivňování smýšlení a chování zaměstnanců, aby bylo v souladu s posláním firmy
- Spojení osobního zájmu a úsilí pracovníka s potřebami podniku, a to cílevědomým působením vedoucího pracovníka
- **Ideální stav** = harmonie mezi vnitřní potřebou člověka a potřebami firmy



Faktory ovlivňující motivaci pracovníků

- Náplň práce
- Osobní a profesní rozvoj
- Efektivní komunikace
- Informovanost
- Participace na rozhodování
- Spravedlivý systém odměňování
- Sociální sounáležitost
- Způsob chování nadřízeného atd.



Motivační nástroje

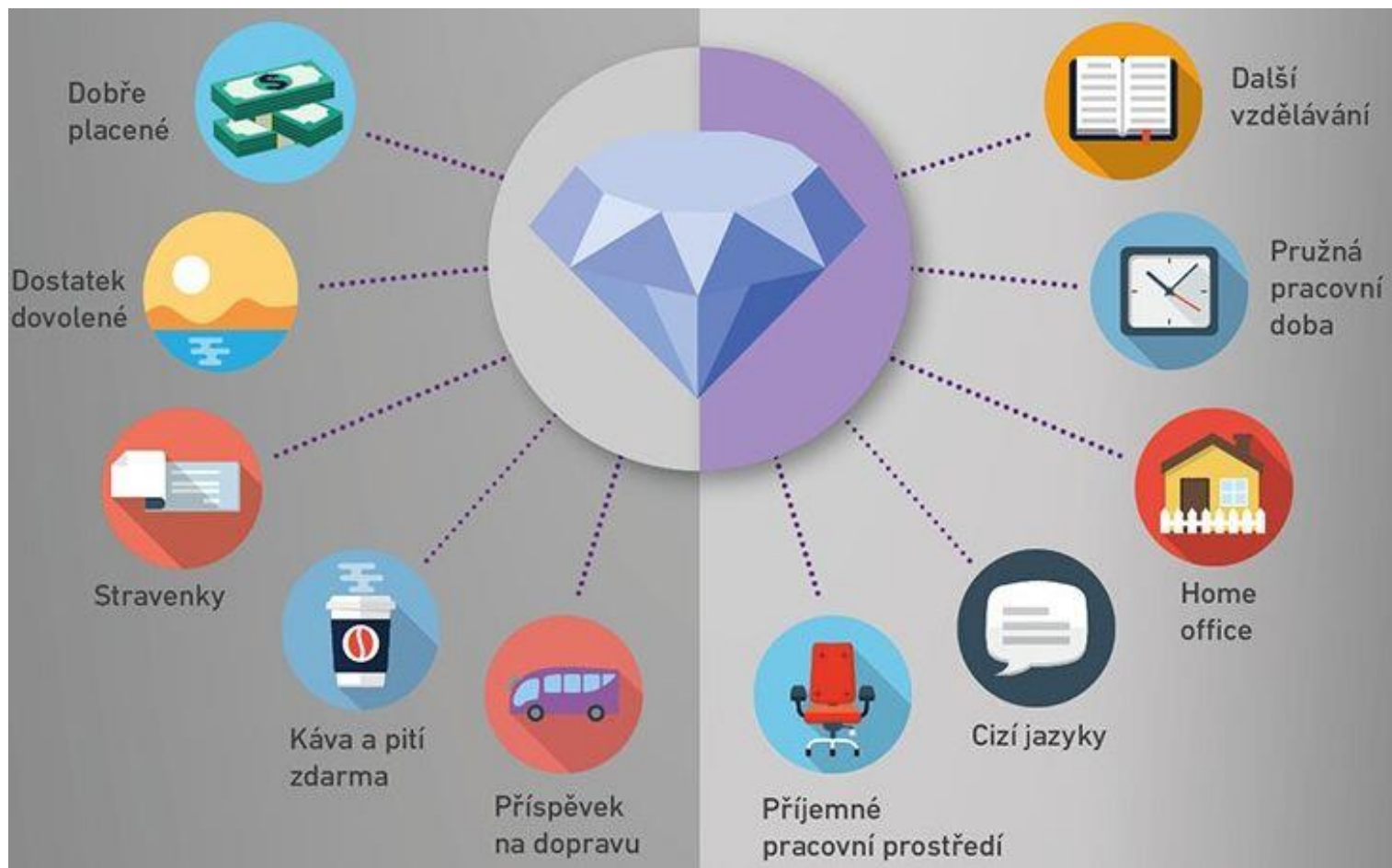
- **Ocenění práce**
(mzda nebo plat, benefity, pochvala a uznání)
- **Podmínky práce**
(materiální, společenské)
- **Práce samotná**
(atraktivita, společenská prestiž, zájmová orientace, smysluplnost aj.)



Zaměstnanecké benefity

- Zaměstnanecké výhody poskytované podnikem
- V současnosti hojně využívány
- Snaha o udržení kvalitních zaměstnanců
- Důležitá role při náboru nových zaměstnanců
- Zdroj spokojenosti zaměstnanců
- Pocit sounáležitosti s firmou
- Motivace k lepšímu výkonu
- Pozitivní vliv na atmosféru v podniku
- Budování dobrého jména firmy
- Daňové zvýhodnění

Zaměstnanecké benefity



Zdroj: <https://novystart.com/benefity-spokojenost/>

Cafeteria systém

- **Výběr z několika vhodně sestavených souborů benefitů**
- Každý zaměstnanec je motivován jinými odměnami
- Rozpočet a menu nabídky lze diferencovat dle přínosu
- Možnost volby se opakuje a nabídka aktualizuje
- Posílení osobní odpovědnosti zaměstnance
- Nabídka volby mezi penězi a časem
- Optimální alokace zdrojů
- Složitost zavedení a náročnost na administrativu

Děkuji za pozornost