

# Úvod do Řízení lidských zdrojů

**MPH\_RLIZ Řízení lidských zdrojů / MPH\_PEMA Personální management**

Jakub Procházka

Katedra podnikového hospodářství, ESF MU

# Cíl předmětu

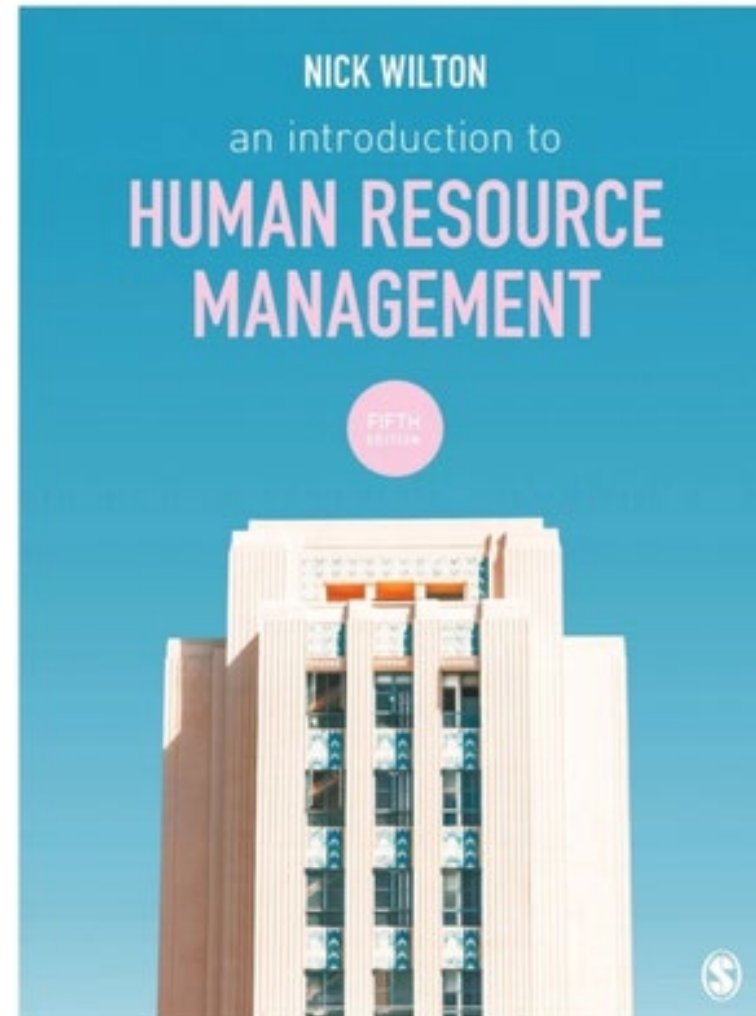
Cílem předmětu je naučit studenty jak vytvořit prostředí pro dlouhodobě udržitelný vysoký pracovní výkon zaměstnanců a maximalizovat přínos zaměstnanců pro naplnění strategických cílů organizace.

# Výstupy z učení

Studenti bude po absolvování předmětu zejména schopni:

- Vysvětlit roli řízení lidských zdrojů v organizaci,
- Zhodnotit procesy náboru a výběru zaměstnanců v organizaci a navrhnout jejich zkvalitnění,
- Posoudit pracovní výkon jednotlivců a týmů a vytvořit podmínky podporující vysoký a udržitelný pracovní výkon v týmu či organizaci,
- Posoudit klíčové silné stránky a rezervy zaměstnanců a zvolit vhodnou metodu jejich rozvoje,
- Vytvářet v organizaci či týmu kulturu, která podporuje rovnost, respektuje individuální odlišnosti a netoleruje neetické jednání,
- Prezentovat a obhájit si odborný názor a podložit jej argumenty založenými na teoriích a výzkumech z oblasti řízení lidských zdrojů.

# Učebnice



# Harmonogram

- 19.9. Úvod do řízení lidských zdrojů, role ŘLIZ (*Jakub Procházka*)
- 26.9. Organizační kultura (*Růžena Lukášová*)
- 3.10. Životní cyklus zaměstnance (*Viktor Kulhavý a Y soft*)
- 10.10. Získávání zaměstnanců: Personální plánování, analýza pracovní pozice, nábor (*Michala Chatrná*)
- 17.10. Získávání zaměstnanců: Výběr (*Jakub Procházka*)
- 24.10. Řízení pracovního výkonu: Hodnocení pracovního výkonu, odměňování (*Denisa Matoušková*)
- 31.10. Studijní týden
- 7.11. Podpora pracovního výkonu: Pracovní postoje, angažovanost, design pracovní pozice (*Jakub Procházka*)
- 14.11. Pracovní stress, well-being zaměstnanců (*Růžena Lukášová*)
- 21.11. Onboarding, trénink a rozvoj (*Michala Chatrná*)
- 28.11. Etika v řízení lidských zdrojů (*Tomáš Ondráček*)
- 5.12. Etika v řízení lidských zdrojů: CSR a rovné příležitosti (*Renata Skýpalová*)
- 12.12. Transformace podniku z pohledu HR (*Ester Fišerová a Y soft*)

# Průběžná práce a hodnocení

Individuální úkol (reflexe): 0 - 10 bodů (min. 1) **(13.12. – prezenční)**

Týmový projekt (výběrové řízení): 0 - 30 bodů (min. 10)

Prezentace týmového projektu: 0 - 10 bodů

Průběžný online test: 0 – 10 bodů **(~~7.11.~~ 8.11. v 18:30)**

Závěrečný test: 0 – 40 bodů (min. 15)

## *Bonusové body*

Docházka: 0 – 12 bodů

*Známky:* A (90+ bodů), B(83-89), C(75-82), D(67-74), E(60-66), F(0-59)

# Řízení lidských zdrojů

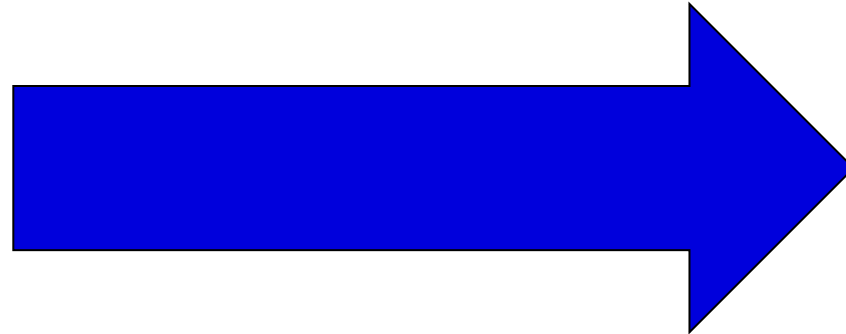
„Řízení lidských zdrojů označuje rámec filozofií, politik, postupů a praktik pro řízení vztahů mezi zaměstnavatelem a pracovníkem (Wilton, 2022).“

Hlavní témata:

- Personální administrativa a dodržování pracovně-právních předpisů
- Plánování lidských zdrojů, nábor, výběr a zaškolování zaměstnanců
- Řízení pracovního výkonu
- Odměňování a zaměstnanecké výhody
- Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, plánování kariéry
- Vztahy mezi zaměstnanci, postoje a well-being zaměstnanců

# Transformace HRM

Operativa, administrativa  
Zajištění pracovní síly  
Zajištění výkonu  
„Tvrdé“ ŘLIZ



Strategie  
Získání konkurenční výhody  
Péče o zaměstnance  
„Měkké“ ŘLIZ



Charlie Chaplin  
Modern times (1936)





the  
office

# Příklad z praxe (Wilton, 2022)

## **Just Eat Takeaway a spolupráce s „kontraktory“ (gig workers)**

Tzv. „gig ekonomika“ využívající OSVČ je příkladem „tvrdého“ ŘLIZ. „Gig workers“ jsou najímáni na práci s velmi nepravidelnou pracovní dobou, bez jistoty zaměstnání a bez zákonných práv, která by vyplývala z přímé pracovní smlouvy. Gig workers jsou využíváni pro automobilové služby (např. Uber, Liftago), rozvoz a další služby využívající aplikace.

Přínosy pro podniky jsou zejména nižší náklady. Platí pouze za skutečně vykonanou práci (ne za dovolené, nemoc, neproduktivní část pracovní doby) a mají nižší daňové odvody.

Nevýhodou pro zaměstnance je zejména snížená právní ochrana a nejistota příjmu.

V srpnu 2020 generální ředitel společnosti Just Eat Takeaway Jitse Groen oznámil, že společnost v Evropě ukončí „gig working“ a bude směřovat k tomu, aby zaměstnanci měli benefity jako například proplácení dovolené a zajištění lepších pracovních podmínek. Groen při tomto oznámení uvedl: "Naším záměrem je, aby kvalita života těchto lidí byla mnohem lepší, než jaká je možná nyní."

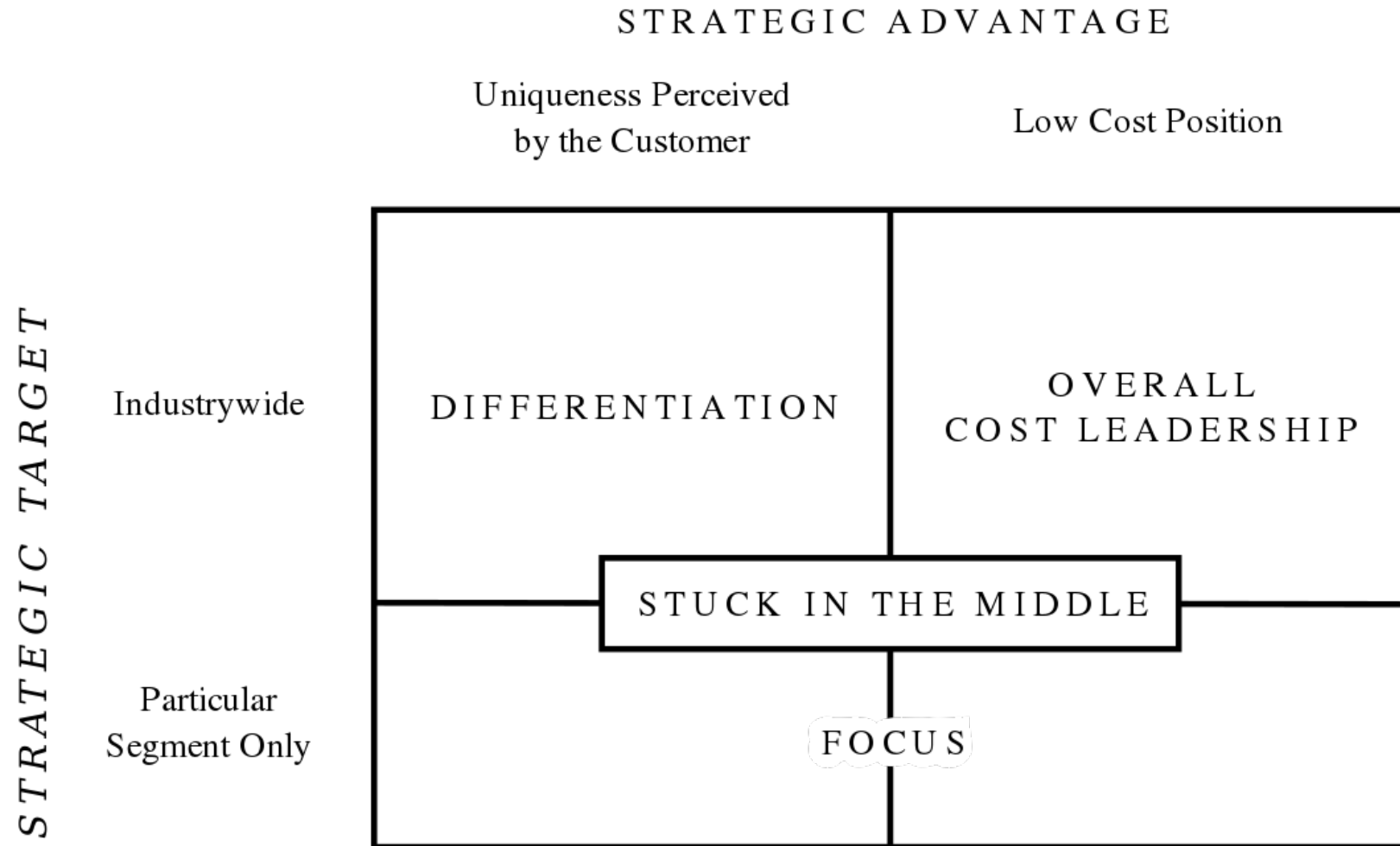
Změny: Status zaměstnance, placená dovolená, placená nemocenská, placený čas na odpočinek, zaškolení, hub s vybavením pro rozvoz a další.

Kontext oznámení: Obrovský nárůst poptávky po službách rozvozu jídla během celostátních výluk v reakci na pandemii koronaviru. Oznámení předcházela fúze společnosti Just Eat Takeaway se společností Grubhub se sídlem v USA v hodnotě 7,3 miliardy dolarů, čímž vznikla největší služba rozvozu jídla mimo Čínu.

# Příklad z praxe (Jak to šlo dál?)

- Kurýři nebyli zaměstnanci Just Eat Takeaway, ale agentury (např. Randstad).
- Někteří kurýři pracovali pro zprostředkovatele, který je nezaměstnal a platil je pouze od zakázky.
- Snížila se flexibilita:
  - nově museli kurýři pracovat 50% času ve „špičkách“,
  - povinnost přijímat zakázky s delším dojezdem.
- Červenec 2022 ve Francii:
  - zrušení cca. 390 pracovních míst,
  - restrukturalizace a úvaha o opuštění modelu se zaměstnanci

# Příklad z praxe (vztah RLIZ a strategie)



# Očekáváníí

- Co byste si chtěli odnést z předmětu ŘLIZ/PEMA?
- Čemu byste se chtěli v rámci předmětu vyhnout?
- Jaká oblast ŘLIZ vás nejvíce zajímá?

Děkuji za pozornost