

Management

Přednáška 5:

- Výběr a rozmístění pracovníků
- HR, Personální management

Výběr a rozmístění pracovníků

- vysoká míra závislosti na úspěchu
- Pracovníci zajišťují úspěch organizace
- Problémy
 - Plánování – zjišťování potřeby vhodných spolupracovníků
 - Zajištění, výběr, prac. nasazení
 - Hodnocení práce
 - Postup či sestup, převod, uvolnění
 - Zvyšování kvalifikace, rekvalifikace
 - Systémy odměňování
 - Pracovní podmínky zaměstnanců a personální záležitosti

Co od zaměstnance očekáváme?!

- Dlouhodobost
 - Loajalitu
 - Rozmístění
 - Objektivní hodnocení
 - Kvalifikační rozvoj
-
- Aktuálně rostoucí pozornost – Řízení lidských zdrojů, personální management

Výběr spolupracovníků

- Interní výběr

- Z řad organizace
- Znalost profesních, kvalifikačních, motivačních a jiných předpokladů
- Zaměnitelnost, nadbytečnost

- Externí výběr

- Zajištění vhodných kandidátů
- Provádějí personalisté s účastí vedoucího útvaru
- Využití externí poradenské firmy

Hodnocení spolupracovníků

■ Kritéria

- Hodnocení prac role – kvalita, kvantita
- Chování v průběhu prac. procesu – obětavost, iniciativa, inovační aktivita, disciplína, absence
- Osobní a charakterové rysy (svědomitost, poctivost, čestnost)
- Perspektivnost pro organizaci (věk, nahraditelnost)

■ Druhy hodnocení

- Interními odbornými útvary
- Vedoucími pracovníky
- Externími specialisty

Zvyšování kvalifikace spolupracovníků

- Obvykle 3 fáze
 - Stanovení cílů a reálné potřeby
 - Zajištění realizace
 - Vyhodnocení výsledků a závěry
- Typy výuky
 - Školení v rámci pracovního procesu
 - Školení mimo pracovní proces

Změna pracovního zařazení spolupracovníků

- Postup, povýšení
 - kladné důsledky: zvýšení platu, prestiže, volbou, povyšování z vlastních zdrojů
- Sestup ve funkci
 - záporné důsledky: zklamání, roztrpčení, pokles mzdy, platu, prestiže
- Uvolnění
 - přirozený proces, důchod

Vedení lidí

Vedení lidí

- Lidé jsou největším kapitálem dobrých firem
- Manažer by měl
 - Účelně a účinně využívat schopnosti, dovednosti a umění vést lidi
 - Stimulovat, motivovat
 - Aktivní přístup
- Přístupy manažera k lidem
 - Direktivní
 - Demokratický
 - Volný

Motivace podřízených

■ Abraham Maslow

- Seberealizace: zajímavá práce, osobní úspěch, zájem
- Uznání osobnosti, uspokojení z práce: Pozice a její funkce vymezení a označení
- Potřeba sociální sounáležitosti: Přijetí kolektivem a přátelské vztahy
- Potřeba existenční jistoty a bezpečnosti: pracovní smlouva, penzijní plán
- Fyziologické potřeby: Potrava, spánek