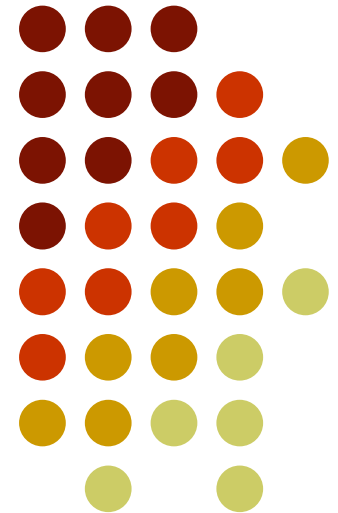
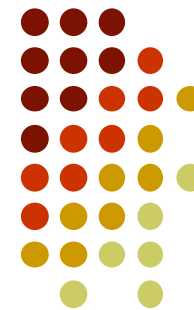


Metody personální práce

1. setkání



Základní informace

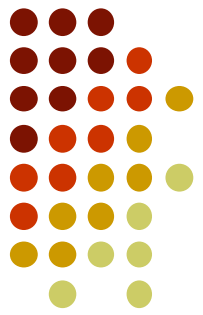


- **Vyučující:**

- Mgr. et. Bc. Ludvík Ducháček (lduchacek@gmail.com)
- Mgr. et. Mgr. Ladislav Koubek (l.koubek@gmail.com)

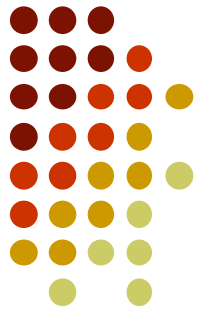
- **Základní požadavky:**

- četba povinné literatury
- absolvování jednoho testů
- napsání případové studie (bonusový úkol): 3 členné týmy



Informační zdroje

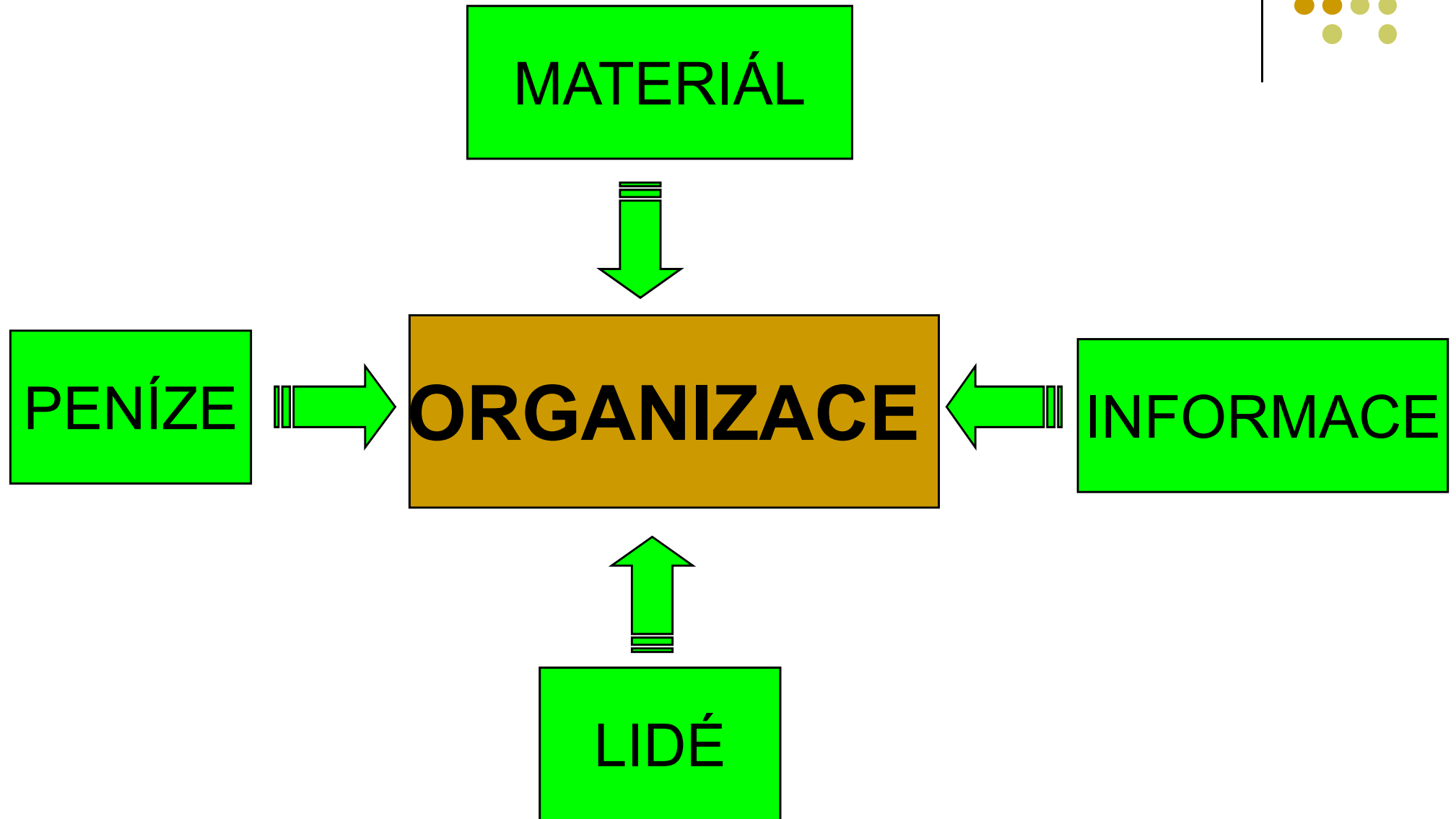
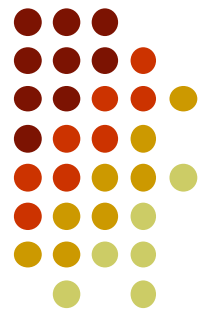
- ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha, Grada 2002.
- BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. a kol.: *Psychologie a sociologie řízení*. Praha, Management Press 2002
- HRONÍK, F.: *Jak se nespálit podruhé*. Brno : Motiv Press 2007
- HRONÍK, F.: *Poznejte své zaměstnance: Vše o Assessment Centre*. Brno, ERA Group, 2005.
- LUKÁŠOVÁ, R.: *Organizační kultura*. Praha, Grada, 2004.
- NAKONEČNÝ, M.: *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha, Management Press, 1992.
- KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*, Praha, Management Press 2001.
- KOUBEK, J.: *Řízení pracovního výkonu*. Praha : Management Press, 2004.
- VYBÍRAL Z.: *Psychologie lidské komunikace*, Praha, Portál 2000
- Texty na: <http://www.kostron.cz>

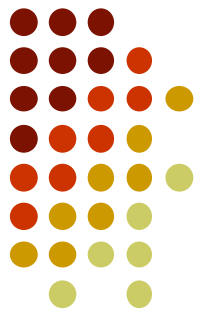


Osnova dnešního setkání

- Zdroje organizace
- Přínosy efektivní personalistiky
- Role a význam pracovní činnosti
- Výkon a jeho měření
- Současné trendy v HR

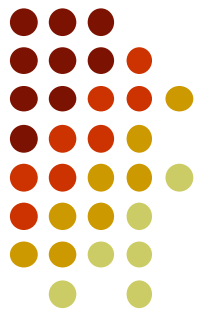
Základní zdroje organizace





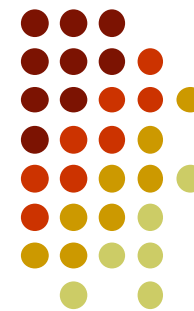
Otázka č. 1: klíčový zdroj

- *Který zdrojů je pro úspěšné fungování organizací rozhodující?*
- *Co zásadního přináší?*



Klíčový zdroj – lidé

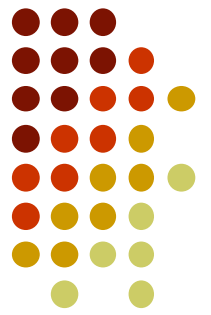
- Ostatní zdroje - „snadno“ dostupné.
- Kvalita lidí - určuje účinnost využívání ostatních zdrojů.
- Zadání pro personalistu:
 - Získávání co nejlepších lidí (pro budoucnost)
 - Další rozvoj lidí



Otázka č. 2: Dobří pracovníci

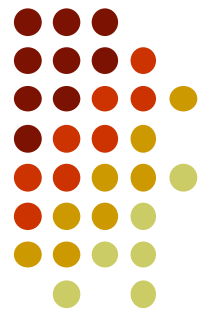
- Popište, jaké aspekty by měly splňovat lidé, kteří jsou/budou v dané práci opravdu dobří?
- **Doporučení:** Zaměřte se na předpoklady.

Návrh obecných předpokladů dobrých pracovníků

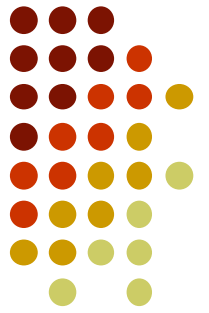


- Zájem o danou práci – motivovanost
- Ochota učit se – otevřenost a sebereflexe
- Naslouchání druhým
- Realistické sebevědomí – skromnost
- Spolehlivost – emoční stabilita

Co je předmětem personální práce z hlediska psychologie ?

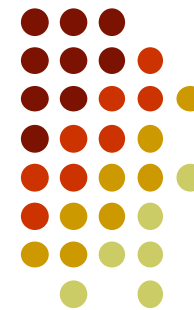


- Rozvoj fungování sociálních organizací
 - struktura – hledání nejlepší podoby
 - dynamika (vztahy) a chování
- Problém: vzájemná potřeba X odlišnost zájmů jednotlivce a organizace
- Cíl: pokusit se o dosažení rovnováhy



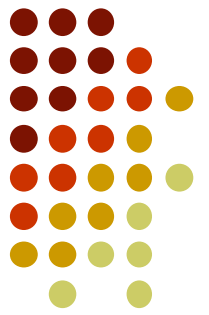
Otázka č. 3: Přínosy personalistiky

- *Pojmenujte co může dobře fungující personalistika organizaci přinést.*



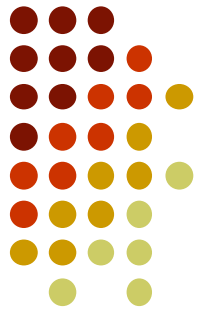
Přínosy efektivní PP pro organizaci

- zvyšování produktivity práce
- účinnější koordinování práce
- vysokou míru bezpečnosti a ochrany zdraví
- zvyšování výkonnosti pracovníků vzděláváním a rozvojem



Přínosy efektivní PP pro pracovníka

- pocit **patření** (identity)
- blízké interpersonální vztahy
- pocit **kompetence** – self-efficasy
- **osobnostní rozvoj**: schopnosti, dovednosti
- **uspokojování potřeb** na různých úrovních



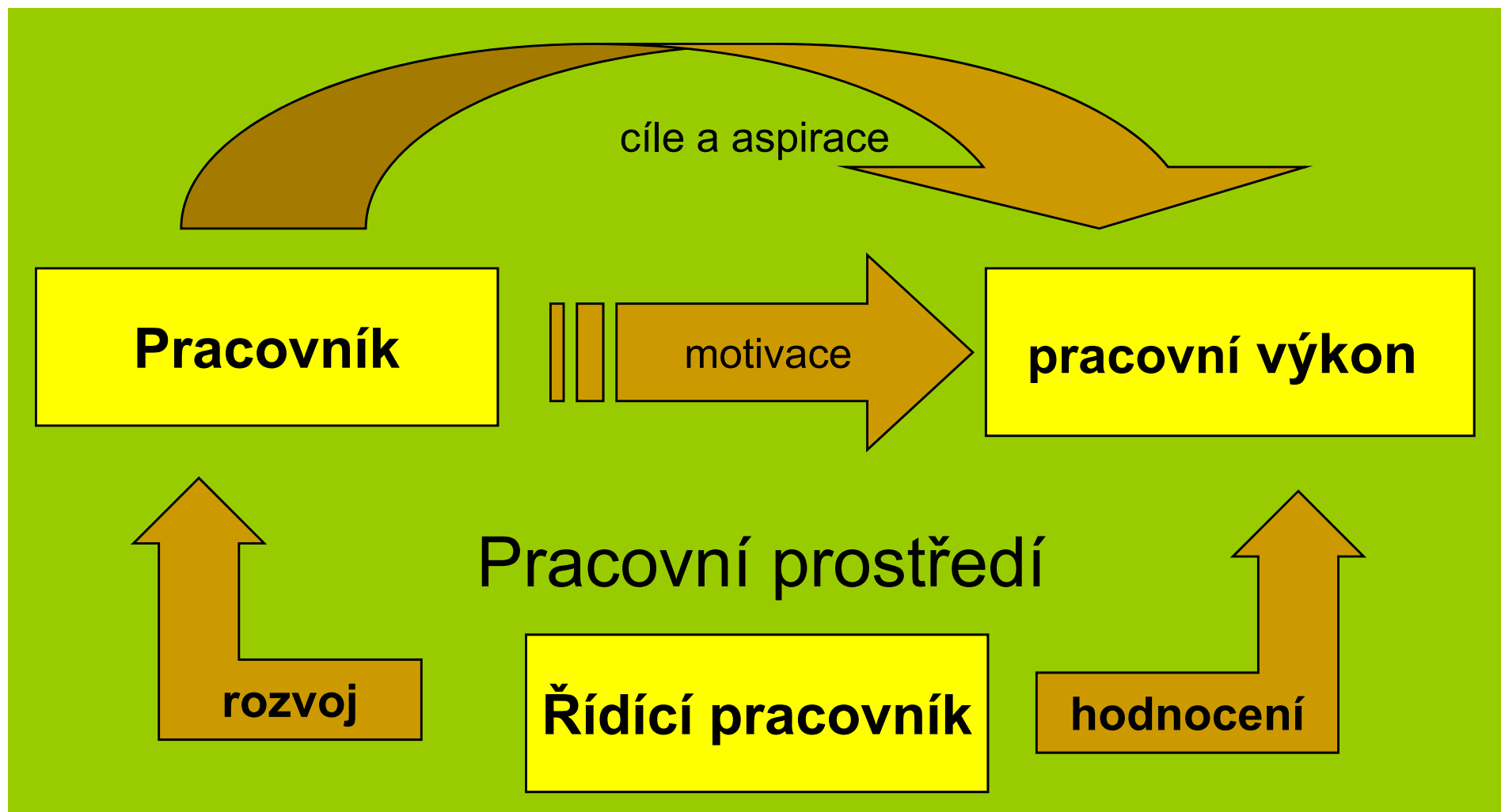
Organizace

Znaky organizace podle Scheina (1969)

- racionální koordinace
- společný cíl
- dělba práce a funkcí
- hierarchie autority a odpovědnosti



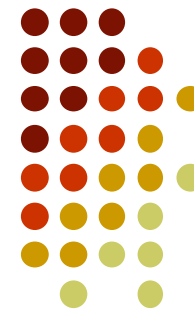
Schéma pracovní činnosti



Vliv a význam pracovní činnosti



- self (identita) - role spojené s prací
- pozice v hodnotové „hierarchii“
- objekt aspirací
- self efficacy: vědomí vlastní užitečnosti (úspěšnosti)



Otázka č.4 Jak měřit pracovní výkon?

Vymyslete co nejvhodnější ukazatele, kterými byste změřily pracovní výkon v následujících profesích:

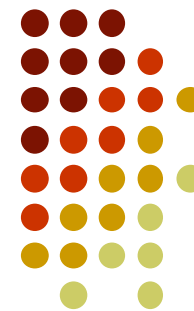
	Ukazatele
Výrobní dělník	
Obchodník	
Psycholog v PPP	
Poslanec	
Manažer (řídící pracovník)	



Varianty ukazatelů výkonu

	Banální kvantitativní	Pokročilý kvalitativní
Výrobní dělník	Ks/hodin	% kvalitních výrobků
Obchodník	Tržba/měsíc	% spokojených zákazníků
Psycholog v PPP	Počet vyšetřených dětí/den	% zlepšených dětí
Poslanec	Počet návrhů zákonů/rok	% změna spokojených občanů
Manažer	Výnosy/náklady	% spokojených pracovníků

Otázka č. 5: Jaké jsou nevýhody/omezení těchto ukazatelů?

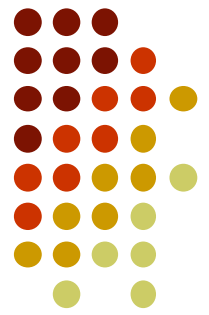


Procesní ukazatele výkonu

	Příklady procesních ukazatelů
výrobní dělník	% odchylek od pracovních postupů
obchodník	% splněných výkonových úkolů
psycholog v PPP	počet klientů, kteří již nepotřebují jeho pomoc ?
manažer	míra rozvoje dovedností svěřených pracovníků

Otázka č.6: Jaké jsou rozdíly pokud porovnáte procesní ukazatele a ty uvedené na předchozí stránce ?

Vývoj přístupů k personální práci

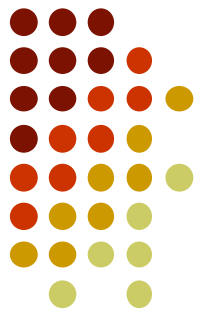


- 1. personální administrativa
 - administrativní služba - získání, uchování a správa dokumentů
 - pasivní přístup
- 2. personální řízení (před 1. sv.)
 - reflexe významnosti lidských zdrojů - aktivnost
 - operativní a vnitro-organizační charakter
- 3. řízení lidských zdrojů (poč. 50. a 60. lét)



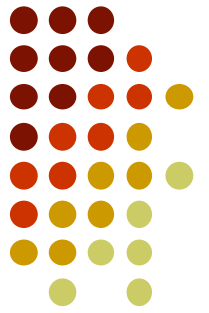
Řízení lidských zdrojů

Charakteristika	Cíle
<ul style="list-style-type: none">▪ Integrovanost▪ lidé = konkurenční výhoda▪ Unitarismus – stejné zájmy▪ PP vykonávají vedoucí pracovníci	<ul style="list-style-type: none">▪ zabezpečení a rozvoj pracovníků▪ motivace▪ zvyšování výkonnosti▪ kvalitní mezilidské vztahy (atmosféra, klima)



Kritika koncepce ŘLZ

- nedostatky v teorii – rozpory, nekonkrétnost, tendence k simplifikacím
- rozdíly mezi proklamacemi a realizací
- obtížná realizovatelnost - HRM X situace v organizaci
- sofistickovaný manipulativní charakter



Moderní trendy v PP

- využití IT: učení, hodnocení, odměňování
- zaměření se na práci s informacemi/ znalostmi
- hledání komplexní řešení
- hledání vhodných cest komunikace - interkulturalita
- rovné postavení mužů a žen
- řízení firemní kultury
- audity - zjišťování stavu práce s lidmi