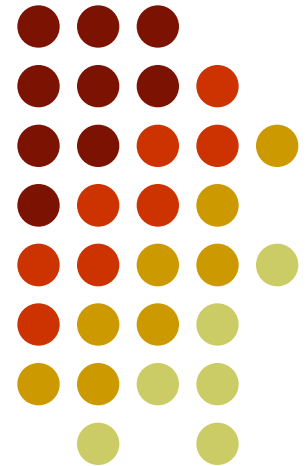
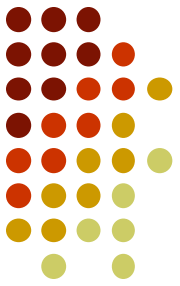


# Metody personální práce

## 1. setkání



# Základní informace



- **Vyučující:**

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

- **Základní požadavky:**

- četba povinné literatury
- absolvování testu
- 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

# Osnova dnešního setkání



- Organizace a její zdroje
- Význam personální práce
- Koncepce personální práce
  - Vývoj koncepcí
  - Koncepce řízení lidských zdrojů
  - Základní personální činnosti
  - Současné trendy v HR



# Předmět personální práce

- **Rozvoj sociálních organizací**
  - struktura – hledání nejlepšího uspořádání
  - dynamika (vztahy) a chování
- **Problém:** vzájemná potřeba X odlišnost zájmů jednotlivce a organizace
- **Cíl:** hledání rovnováhy

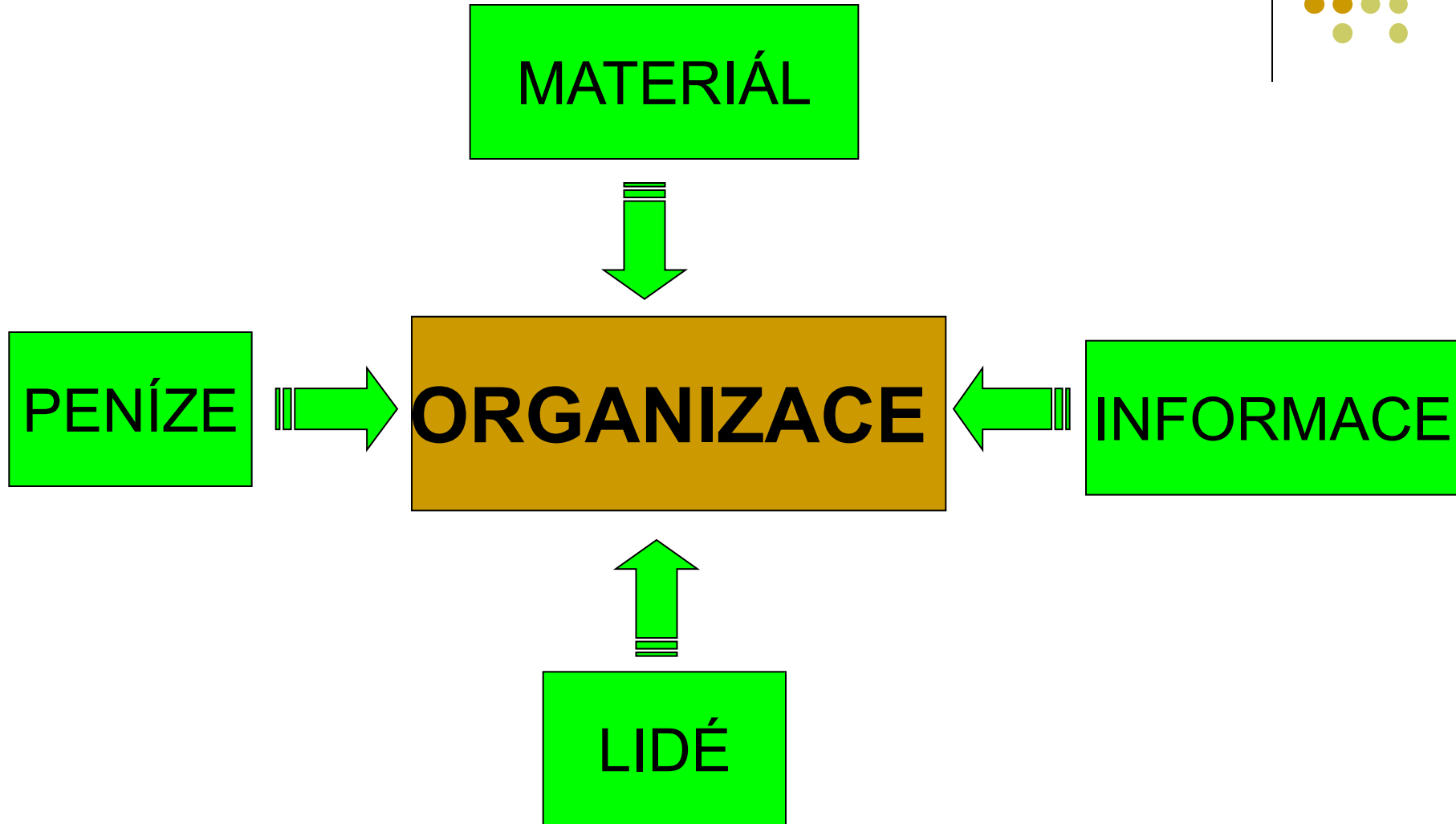
# Organizace



## Znaky organizace podle Scheina (1969)

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

# Základní zdroje organizace



# Otázka č. 1: klíčový zdroj



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



# Klíčový zdroj – lidé



- Ostatní zdroje
  - Snadněji přístupné
  - Získávaný prostřednictvím lidí
- Kvalita lidí - určuje účinnost využívání ostatních zdrojů.
- **Zadání pro personalistu:**
  - Získávat co nejlepších lidí pro budoucnost organizace
  - Pracovat společně s manažery na jejich rozvoji



## Otázka č. 2: „Kvalitní pracovník“

- *Popište, jaké charakteristiky/vlastnosti by měl mít pravdu kvalitní pracovník?*

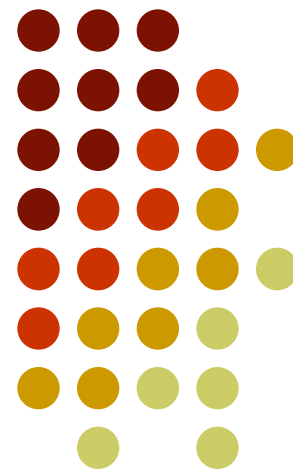
# Návrh charakteristik kvalitních pracovníků



- **Zájem o práci** – motivovanost
- **Ochota učit se** – otevřenost a sebereflexe
- **Realistické sebevědomí** – skromnost
- **Spolehlivost** – dodržování termínů, dohod
- **Vyrovnanost** – emoční stabilita
- **Odolnost a vytrvalost** - frustrační tolerance
- **Srozumitelnost** – stručné a věcné vyjadřování

# Význam personální práce

z pohledu organizace a  
pracovníků



# Personální práce



## Základní oblasti

- Personální plánování
- Nábor a výběr
- Zapracování, vzdělávání a rozvoj
- Hodnocení a odměňování pracovníků
- Péče o zaměstnance – zdraví
- Personální administrativa

## Otázka č. 3: Přínosy personální práce



- *Co může dobře fungující personální práce organizaci přinést?*

# Přínosy efektivní PP pro organizaci



- zvyšování produktivity práce
- účinnější koordinace - rychlejší reakce
- efektivní přenos informací
- vysoká míra bezpečnosti a ochrany zdraví

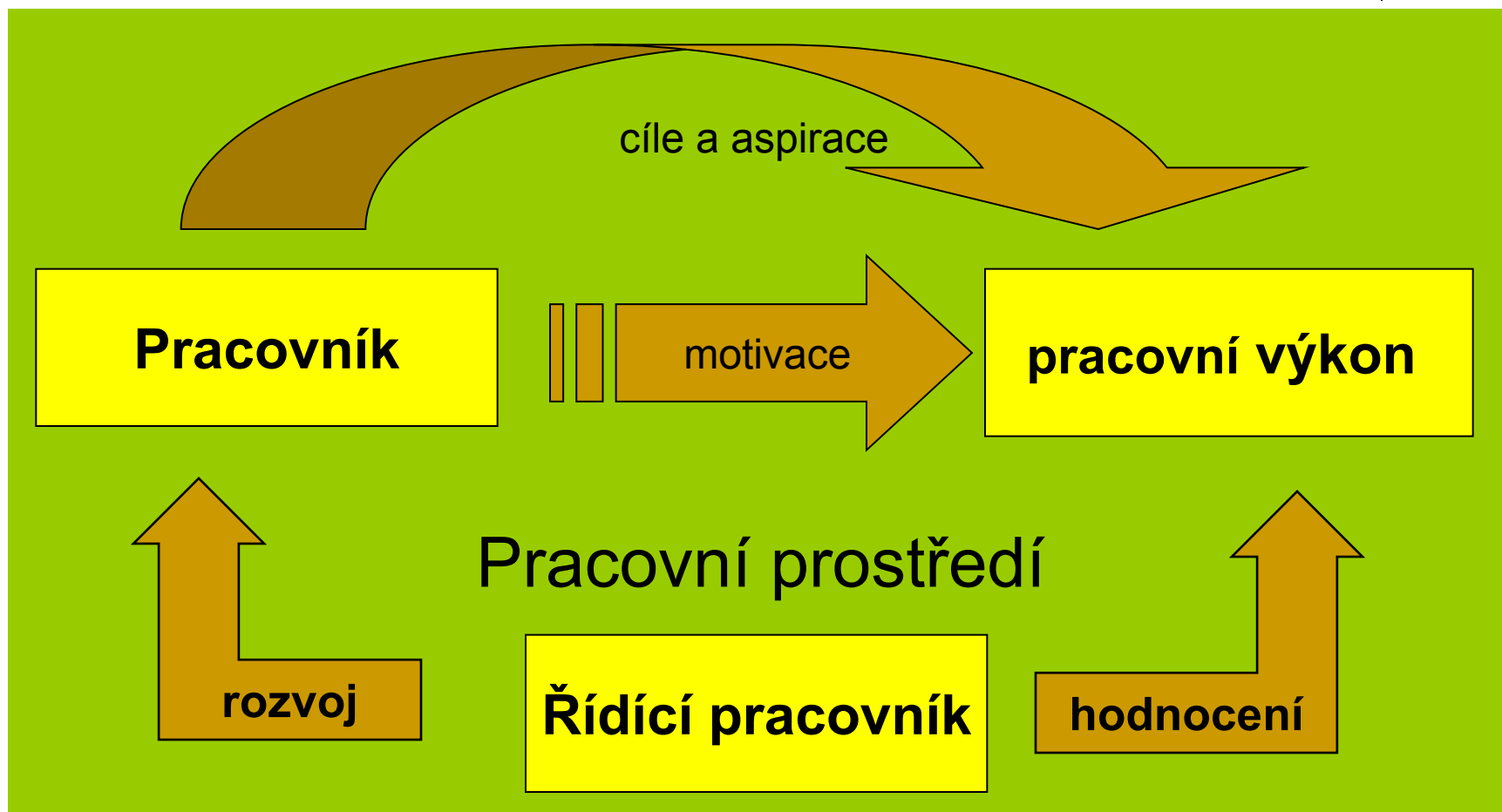


# Přínosy efektivní PP pro pracovníka

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



# Schéma pracovní činnosti



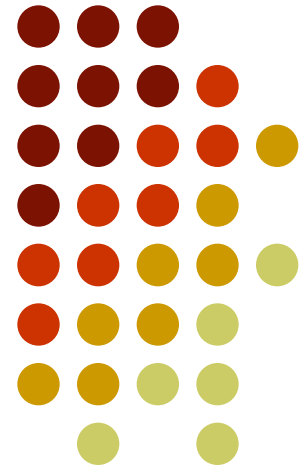
# Vliv a význam pracovní činnosti



- identita - role spojené s prací
- pozice v hodnotové „hierarchii“
- objekt aspirací a cílů – něco dokázat

# Koncepce personální práce

Historie  
Řízení lidských zdrojů  
Aktuální trendy



# 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"><li>▪ Integrace – propojenost</li><li>▪ Lidé – klíčový zdroj</li><li>▪ Unitarismus – stejné zájmy</li><li>▪ Personální práci vykonávají manažeři</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Zabezpečení pracovníků</li><li>▪ Rozvoj a motivace</li><li>▪ Zvyšování výkonnosti</li><li>▪ Kvalitní mezilidské vztahy</li></ul>

# Kritika koncepce ŘLZ



- Nedostatky v teorii:
  - rozpory
  - vágnost
  - tendence k simplifikacím
- Rozdíly mezi proklamacemi a praxí
- Obtížná realizovatelnost některých konceptů
- Sofistikovaný manipulativní charakter

# Moderní trendy v HR



- Využití IT
- Zaměření se na práci s informacemi/ znalostmi
- Komplexní řešení
- Hledání vhodných způsobů/metod komunikace
- Rovné postavení mužů a žen
- Flexibilita pracovní síly
- Audity - zjišťování stavu práce s lidmi