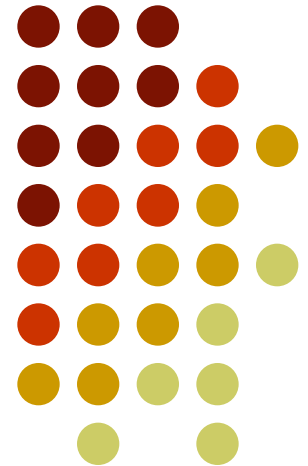


Metody personální práce

1. setkání



Základní informace



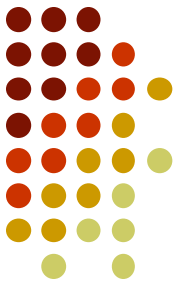
- **Vyučující:**

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

- **Základní požadavky:**

- četba povinné literatury
- absolvování testu

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.
- **ULRICH, D.:** *Mistrovské řízení lidských zdrojů*. Praga: Grada 2011

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

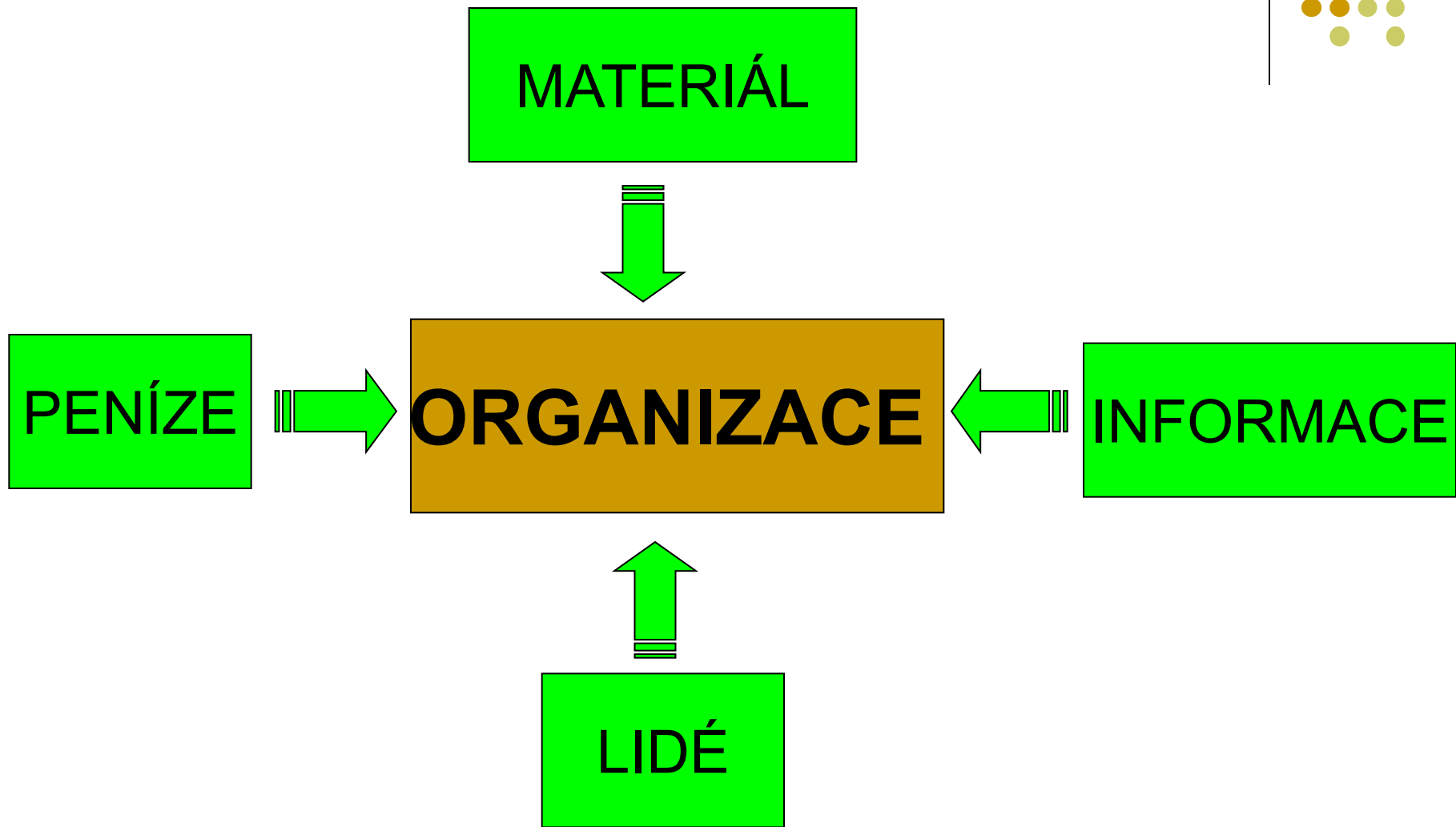
Organizace



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?*

Kompetenční model jako most



Kompetenční model je uspořádáním kompetencí v určité organizaci a pro určitý typ pracovních pozic





Business a personální strategie



Personální strategie vždy musí vycházet z business strategie. KM nám říká jakým chováním nejspíše dosáhneme cílů, které vyplývají z obchodní strategie. Pro personální strategii pak znamená vodítka pro výběr, hodnocení atd.



Výhody kompetenčního modelu



HR	Manažeři	Organizace
Základní nástroj HRM propojující výběr, hodnocení a rozvoj	Účinný a jednoduchý nástroj řízení výkonnosti (hodnocení)	Návaznost na strategii firmy
Cílenější komunikace s klienty (manažery)	Jasný obsah zpětné vazby	Jednota řízení a společný jazyk
Vyšší profesionalita a propojení s businesssem	Zvýšení výkonnosti přirozenou cestou	Benchmarking

Východiska tvorby a implementace KM



Ideální kompetenční model je:

Propojující

KM vytváří most mezi vizí, posláním a „core values“ na jedné straně a job description na straně druhé.

User friendly

Je především určen pro uživatele – manažery, nikoli specialisty HR. Proto počet kompetencí nepřesahuje 12.

Jednotný

Funguje napříč společnostmi, může mít 2-3 varianty odvozené od stejného základu.

Široce využitelný

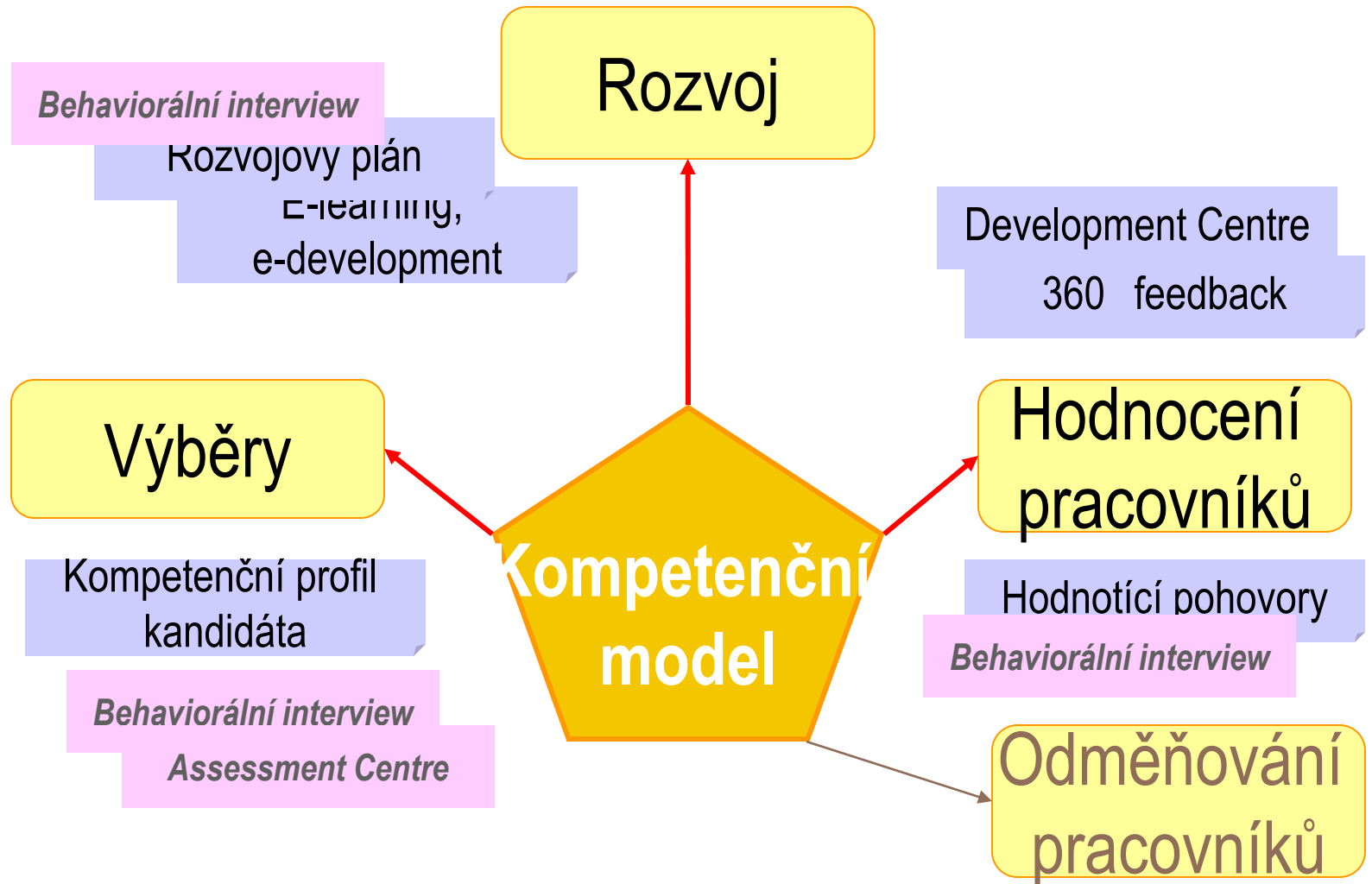
Vytvoření jednoho výkladového schématu pro výběr, hodnocení, odměňování a rozvoj pracovníků.

Sdílený

Uživatelé mají možnost KM dostat „pod kůži“, protože jsou jeho spoluautory, nebo si ho zažijí na sobě.

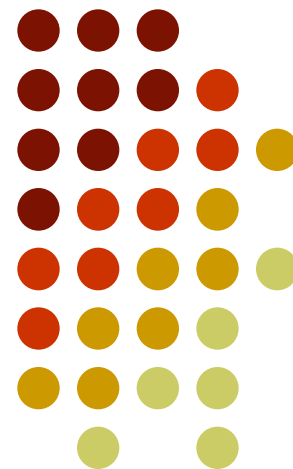


Uplatnění kompetenčního modelu



Význam personální práce

z pohledu organizace a
pracovníků



Personální práce



Základní oblasti

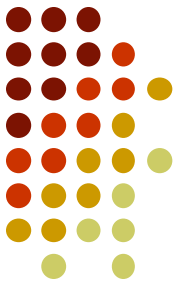
- Personální plánování
- Nábor a výběr
- Zapracování, vzdělávání a rozvoj
- Hodnocení a odměňování pracovníků
- Péče o zaměstnance – zdraví
- Personální administrativa

Otázka č. 3: Přínosy personální práce



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

Přínosy efektivní PP pro organizaci



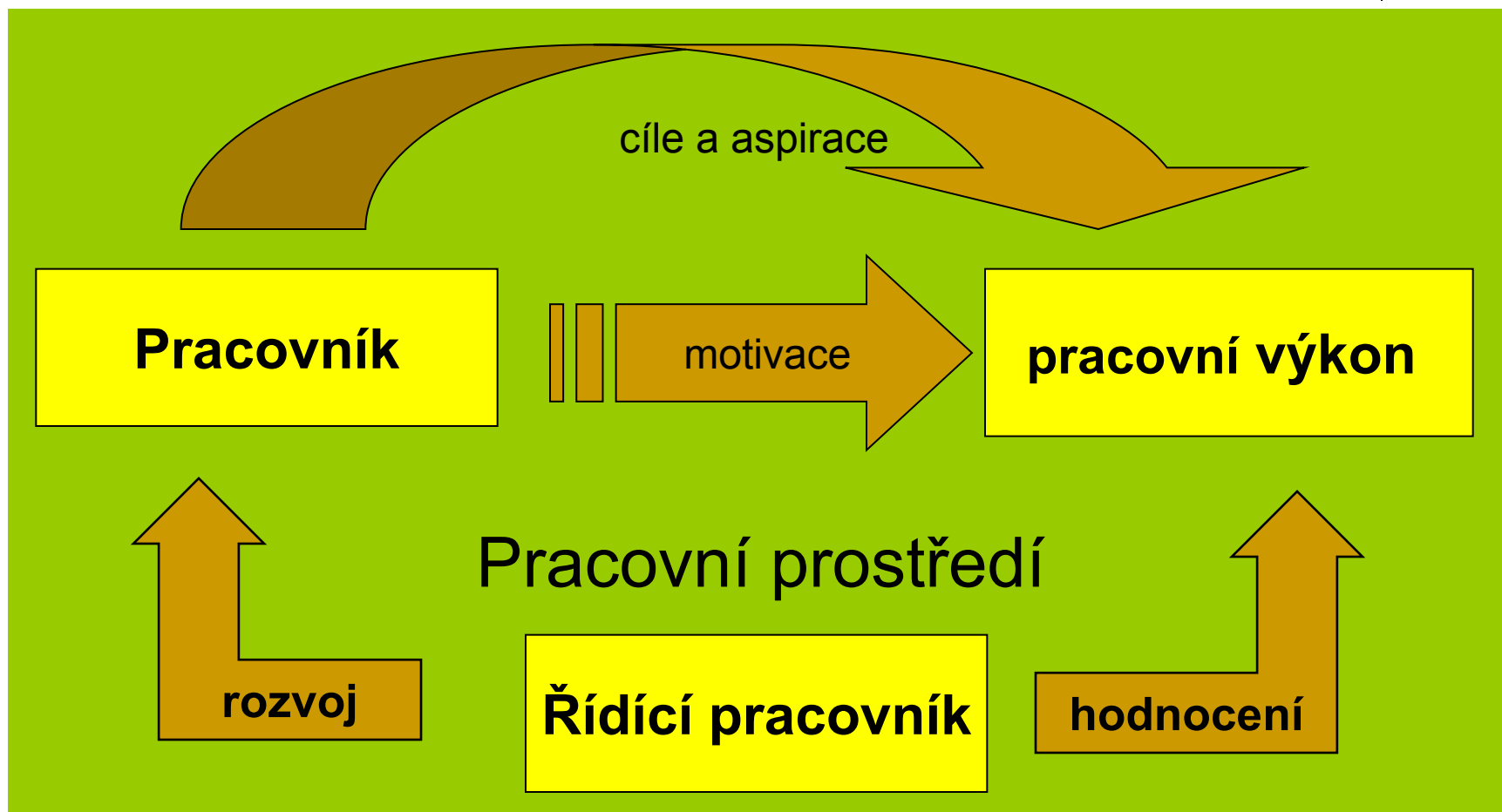
- zvyšování produktivity práce
- účinnější koordinace - rychlejší reakce
- efektivní přenos informací
- vysoká míra bezpečnosti a ochrany zdraví



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



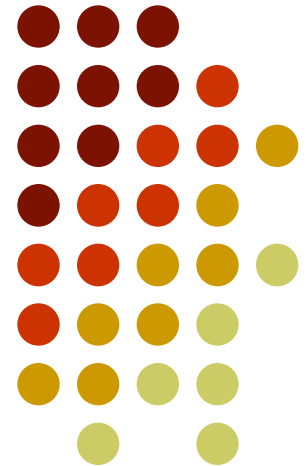
Vliv a význam pracovní činnosti



- 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
 - reflexe významnosti lidských zdrojů - aktivnost
 - operativní a vnitro-organizační charakter
- 3. řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů



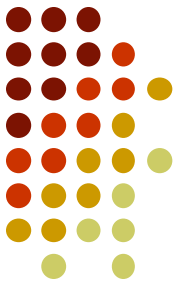
Charakteristika	Cíle
<ul style="list-style-type: none">▪ Integrace – propojenost▪ Lidé – klíčový zdroj▪ Unitarismus – stejné zájmy▪ Personální práci vykonávají manažeři	<ul style="list-style-type: none">▪ Zabezpečení pracovníků▪ Rozvoj a motivace▪ Zvyšování výkonnosti▪ Kvalitní mezilidské vztahy

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