

# **Definice a význam personalistiky v nepodnikatelské sféře**

## **Současné trendy a výzvy v personalistice**

PERb1118 Personalistika v nepodnikatelské sféře

# Zaměření a cíl předmětu

**Cílem:** Cílem kurzu je seznámit studenty se specifiky personální práce v organizacích veřejného sektoru, neziskových institucích a dalších nepodnikatelských subjektech. Studenti získají přehled o klíčových principech, funkcích a nástrojích personálního managementu, se zvláštním zaměřením na řízení lidských zdrojů v prostředí s omezenými finančními a materiálními zdroji. Kurz zahrnuje témata jako nábor, motivace, hodnocení a vzdělávání zaměstnanců, přičemž zdůrazňuje etické aspekty této oblasti. Studenti se naučí identifikovat výzvy specifické pro personální management v nepodnikatelské sféře a navrhnout efektivní řešení. Součástí kurzu jsou praktické workshopy a diskuse s odborníky z praxe.

- **Z hlediska studijního programu VSPLZ:** student porozumí základním principům personalistiky v nepodnikatelské sféře, orientuje se na trhu práce.



Konečně jsem donutil šéfa, aby mi valorizoval plat.  
Jen louhám, že ho valorizoval vzhledem k deflaci.

# Zaměření a cíl předmětu

- **Nezisková organizace (NNO)** – Organizace, jejímž cílem není generování zisku, ale poskytování veřejně prospěšných služeb nebo charitativní činnosti.
- **Personální management** – Systém řízení lidských zdrojů v organizaci zahrnující nábor, rozvoj a motivaci zaměstnanců.
- **Dobrovolnictví** – Neplacená činnost vykonávaná ve prospěch společnosti, často v rámci neziskových organizací.
- **Fluktuace zaměstnanců** – Míra odchodu zaměstnanců z organizace, v neziskovém sektoru často vyšší kvůli nižším platům a pracovním podmínkám.
- **Participativní řízení** – Styl vedení, ve kterém jsou zaměstnanci aktivně zapojeni do rozhodovacích procesů organizace.
- **Finanční omezení** – Charakteristický rys neziskových organizací, které jsou závislé na grantech, dotacích a dárcích.
- **Sociální odpovědnost organizace (CSR)** – Etické chování organizace a její odpovědnost vůči společnosti, často součástí HR strategie v nezisku.



# **Definice a význam personalistiky v nepodnikatelské sféře**

PERb1118 Personalistika v nepodnikatelské sféře

# Co je personalistika?

- Personalistika (nebo personální management) je disciplína zaměřená na řízení lidských zdrojů v organizaci. Zabývá se získáváním, rozvojem, motivací a hodnocením zaměstnanců s cílem zajistit efektivní fungování organizace.
- **Klíčové funkce:**
  - Plánování a strategie v oblasti lidských zdrojů
  - Nábor a výběr zaměstnanců
  - Hodnocení pracovního výkonu
  - Vzdělávání a profesní rozvoj
  - Motivace a odměňování
  - Pracovní vztahy a kultura organizace



# Personalistika v nepodnikatelské sféře

- Tento sektor zahrnuje organizace, které nejsou primárně orientovány na zisk, ale na poskytování veřejných nebo společensky prospěšných služeb.
- **Příklady organizací:**
  - **Veřejný sektor:** státní správa, úřady, školy, nemocnice
  - **Neziskové organizace:** nadace, občanská sdružení, charity
  - **Mezinárodní organizace:** OSN, WHO, Amnesty International
- **Specifika oproti podnikatelskému sektoru:**
  - Omezené finanční zdroje
  - Důraz na veřejný prospěch a etiku
  - Závislost na dotacích a grantech
  - Motivace zaměstnanců spíše nefinančními benefity

# Proč je personalistika v nepodnikatelské sféře důležitá?

- 1. Efektivní využití lidského kapitálu** → správní zaměstnanci na správném místě
- 2. Zajištění stability organizace** → minimalizace fluktuace
- 3. Podpora profesionalizace sektoru** → odborný růst pracovníků
- 4. Posílení motivace zaměstnanců** → vyšší výkon a angažovanost
- 5. Zachování etických principů** → zamezení diskriminace, transparentní rozhodování

## – Příklad:

Ve státní správě je zásadní, aby úředníci byli správně vyškoleni a motivováni k výkonu svých povinností, i když mzdy nemohou konkurovat soukromému sektoru.

# Klíčové rozdíly mezi personalistikou v podnikatelské a nepodnikatelské sféře důležité?

## Dopad na personalistiku:

- Větší důraz na nefinanční motivaci
- Silnější etický a právní rámec
- Omezené možnosti odměňování



Kritérium	Podnikatelský sektor	Nepodnikatelský sektor
Cíl organizace	Generování zisku	Veřejný prospěch
Hlavní motivace zaměstnanců	Finanční odměna	Poslání, stabilita
Možnosti odměňování	Bonusy, podíly na zisku	Nehmotné benefity (např. home office, smysluplná práce)
Zdroje financování	Příjmy z prodeje služeb	Daně, dotace, dary



# Výzvy personální práce v nepodnikatelské sféře

– Hlavní problémy a omezení:

- 1. Nízké platy a omezené možnosti růstu**
- 2. Závislost na politickém a ekonomickém prostředí**
- 3. Byrokracie a rigidita procesů**
- 4. Menší flexibilita v řízení zaměstnanců**

**Příklad:**

Nezisková organizace zabývající se sociální prací může mít problém s udržením kvalifikovaných pracovníků, protože soukromý sektor nabízí vyšší platy a benefity.

# Možnosti řešení problémů v personálním managementu

– Jak překonat výzvy?

**1. Silná organizační kultura a jasná vize**

**2. Alternativní formy motivace** (např. flexibilní pracovní doba, možnost seberealizace)

**3. Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců**

**4. Efektivní řízení výkonu a hodnocení**

– **Příklad:**

Muzeum s omezeným rozpočtem nemůže nabídnout vysoké platy, ale přitahuje zaměstnance možnostmi pracovat v inspirativním prostředí a podílet se na kulturních projektech.

# Trendy v personalistice v nepodnikatelském sektoru

- **Nové přístupy v řízení lidských zdrojů:**
  - **Hybridní modely práce** (např. home office)
  - **Digitalizace HR procesů**
  - **Důraz na well-being zaměstnanců**
  - **Etika a diverzita v pracovním prostředí**
- **Příklad:**

Městské úřady zavádějí elektronické systémy pro správu zaměstnanců, čímž se snižuje administrativa a zvyšuje efektivita.

# Shrnutí klíčových bodů

- Personalistika v nepodnikatelské sféře má jiný cíl než v podnikatelské sféře – primární je veřejný prospěch.
  - ✓ Hlavní výzvou je omezený rozpočet a nutnost nefinanční motivace.
  - ✓ Personalisté musí umět efektivně řídit zaměstnance a adaptovat se na nové trendy.
  - ✓ Pro organizace je klíčové vytvořit atraktivní pracovní prostředí a udržet kvalitní pracovníky.

# Diskuze a otázky

Myslíte, že nefinanční motivace může být stejně účinná jako finanční?  
Jaké další výzvy byste přidali?



# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

## Otázka 1:

- Který z následujících faktorů nejvíce ovlivňuje personální strategii neziskové organizace?
  - A) Legislativní rámec a dostupnost veřejných dotací
  - B) Motivace zaměstnanců a dobrovolníků
  - C) Struktura financování a dlouhodobá udržitelnost organizace
  - D) Všechny uvedené odpovědi jsou správné

# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

## Otázka 1:

- Který z následujících faktorů nejvíce ovlivňuje personální strategii neziskové organizace?
  - A) Legislativní rámec a dostupnost veřejných dotací
  - B) Motivace zaměstnanců a dobrovolníků
  - C) Struktura financování a dlouhodobá udržitelnost organizace
  - D) Všechny uvedené odpovědi jsou správné
- **Správná odpověď:** D) Všechny uvedené odpovědi jsou správné

# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

## Otázka 2:

Jaký je nejčastější důvod, proč se lidé rozhodnou pracovat v neziskovém sektoru?

- A) Vyšší finanční ohodnocení než v komerčním sektoru
- B) Možnost získání manažerské pozice bez předchozí praxe
- C) Silná identifikace s hodnotami organizace a touha po smysluplné práci
- D) Práce v neziskovém sektoru je méně stresující než v podnikatelské sféře



# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

## Otázka 2:

Jaký je nejčastější důvod, proč se lidé rozhodnou pracovat v neziskovém sektoru?

- A) Vyšší finanční ohodnocení než v komerčním sektoru
- B) Možnost získání manažerské pozice bez předchozí praxe
- C) Silná identifikace s hodnotami organizace a touha po smysluplné práci
- D) Práce v neziskovém sektoru je méně stresující než v podnikatelské sféře

**Správná odpověď:** C) Silná identifikace s hodnotami organizace a touha po smysluplné práci

# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

Který z následujících přístupů **není** v personalistice neziskových organizací běžně využíván?

- A) Přímé finanční odměny založené na výkonu zaměstnance
- B) Motivační programy zaměřené na nefinanční benefity
- C) Participativní rozhodování a zapojení zaměstnanců do strategických rozhodnutí
- D) Dlouhodobé zajištění vysokých platů nezávislé na rozpočtových omezeních

# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

Otázka 3:

Který z následujících přístupů **není** v personalistice neziskových organizací běžně využíván?

- A) Přímé finanční odměny založené na výkonu zaměstnance
- B) Motivační programy zaměřené na nefinanční benefity
- C) Participativní rozhodování a zapojení zaměstnanců do strategických rozhodnutí
- D) Dlouhodobé zajištění vysokých platů nezávislé na rozpočtových omezeních

**Správná odpověď:** D) Dlouhodobé zajištění vysokých platů nezávislé na rozpočtových omezeních

# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

## Otázka 4:

Který z následujících faktorů **není** výzvou pro personální řízení v neziskovém sektoru?

- A) Nízká fluktuace zaměstnanců způsobená extrémní loajalitou pracovníků
- B) Obtížné hledání kvalifikovaných odborníků, kteří by pracovali za nižší mzdy
- C) Nedostatek dlouhodobého financování, který komplikuje plánování HR strategií
- D) Nutnost řídit velký počet dobrovolníků s různými úrovněmi kompetencí

# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

## Otázka 4:

Který z následujících faktorů **není** výzvou pro personální řízení v neziskovém sektoru?

- A) Nízká fluktuace zaměstnanců způsobená extrémní loajalitou pracovníků
- B) Obtížné hledání kvalifikovaných odborníků, kteří by pracovali za nižší mzdy
- C) Nedostatek dlouhodobého financování, který komplikuje plánování HR strategií
- D) Nutnost řídit velký počet dobrovolníků s různými úrovněmi kompetencí

**Správná odpověď:** A) Nízká fluktuace zaměstnanců způsobená extrémní loajalitou pracovníků

# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

## Otázka 5:

Co může být hlavním negativním dopadem nesprávně nastavené personální strategie v neziskové organizaci?

- A) Zvýšená fluktuace zaměstnanců a dobrovolníků
- B) Neschopnost organizace dlouhodobě plnit své cíle a poslání
- C) Zhoršení reputace organizace mezi potenciálními zaměstnanci i donory
- D) Všechny uvedené odpovědi jsou správné

# Cvičné otázky – trénujeme ke zkoušce

## Otázka 5:

Co může být hlavním negativním dopadem nesprávně nastavené personální strategie v neziskové organizaci?

A) Zvýšená fluktuace zaměstnanců a dobrovolníků

B) Neschopnost organizace dlouhodobě plnit své cíle a poslání

C) Zhoršení reputace organizace mezi potenciálními zaměstnanci i donory

D) Všechny uvedené odpovědi jsou správné

**Správná odpověď:** D) Všechny uvedené odpovědi jsou správné

# **Současné trendy a výzvy v personalistice**

PERb1118 Personalistika v nepodnikatelské sféře



# Hlavní faktory ovlivňující personalistiku v neziskovém sektoru

- 1. Omezené finanční zdroje** → Nízké mzdy, závislost na grantech
- 2. Vysoké nároky na zaměstnance** → Náročná práce, emoční vyčerpání
- 3. Proměna pracovního trhu** → Konkurence se soukromým sektorem
- 4. Technologické inovace** → Digitalizace HR procesů, online nábor
- 5. Zvýšený důraz na well-being** → Prevence vyhoření, duševní zdraví

## – Příklad:

Organizace Člověk v tísni zavádí nové digitální systémy pro efektivní správu zaměstnanců, čímž zjednodušuje administrativu a umožňuje více se soustředit na práci v terénu.

# Digitalizace HR v neziskovém sektoru

## Jak moderní technologie pomáhají řízení lidských zdrojů?

- Online nábor přes specializované platformy (např. Jobs.cz, ImpactJobs)
- Systémy pro správu dobrovolníků (např. Volunteo)
- Vzdělávací platformy a online školení zaměstnanců
- Cloudové HR systémy pro menší administrativní zátěž

### – Příklad:

UNICEF využívá online databázi pro evidenci a řízení dobrovolníků, což umožňuje lepší plánování humanitárních misí.

# Nábor a udržení talentů v nezisku

## Hlavní výzvy v náboru:

- Konkurence se soukromým sektorem (vyšší mzdy)
- Specifické požadavky na hodnotovou orientaci kandidátů
- Omezený rozpočet na HR marketing
- **◆ Jak přilákat a udržet kvalitní zaměstnance?**
  - ✓ Důraz na smysluplnost práce a společenský dopad
  - ✓ Nabídka flexibility (home office, částečné úvazky)
  - ✓ Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

## – Příklad:

Greenpeace při náboru zaměstnanců zdůrazňuje jejich roli v boji proti klimatické změně, což motivuje mladé talenty se zapojit i přes nižší finanční ohodnocení.

# Práce na dálku a hybridní modely v nezisku

## – Nové formy organizace práce:

- 1. Hybridní modely** – kombinace kancelářské a terénní práce
- 2. Využití digitálních nástrojů** – online komunikace a řízení projektů
- 3. Home office** – umožňuje větší flexibilitu a zapojení odborníků ze vzdálených oblastí

## – Příklad:

Organizace Amnesty International umožňuje zaměstnancům pracovat na dálku, čímž přitahuje odborníky z různých zemí bez nutnosti relokace.

# Diverzita a inkluze v neziskovém sektoru

## – Proč je diverzita důležitá?

- Zlepšuje porozumění cílovým skupinám organizace
- Zvyšuje inovační potenciál týmů
- Posiluje reputaci organizace

## – Jak diverzitu podporovat?

- ✓ Zaměřit se na inkluzivní nábor
- ✓ Školení zaměstnanců o kulturních rozdílech
- ✓ Zavádět férové kariérní příležitosti

## – Příklad:




Lékaři bez hranic mají diverzifikované týmy, kde spolupracují lidé z různých kultur a profesních oblastí, což zvyšuje efektivitu v krizových situacích.

# Well-being a prevence vyhoření v neziskových organizacích

## – Hlavní rizika vyhoření:

1. Dlouhá pracovní doba a emoční náročnost
2. Nízké mzdy a nejistota financování
3. Nedostatečná podpora ze strany vedení

## – Opatření pro zlepšení well-beingu:

-  Nabídka supervizí a psychologické podpory
-  Flexibilní pracovní podmínky
-  Podpora týmové soudržnosti

## – Příklad:

Charita ČR nabízí svým zaměstnancům pravidelné workshopy na zvládání stresu a poskytuje možnost anonymních konzultací s psychologem.

# Employer branding v nezisku

## Jak budovat atraktivní značku zaměstnavatele?

- Transparentní komunikace hodnot organizace
- Zapojení zaměstnanců do tvorby strategie
- Efektivní využití sociálních sítí pro propagaci misí a projektů

### – Příklad:

WWF aktivně komunikuje své úspěchy na sociálních sítích a ukazuje příběhy zaměstnanců, čímž posiluje svou atraktivitu jako zaměstnavatele.

# Budoucnost personalistiky v neziskovém sektoru

## – Trendy, které budou ovlivňovat HR:

- ✓ Růst důležitosti duševního zdraví zaměstnanců
- ✓ Digitalizace náboru a vzdělávání
- ✓ Větší využití alternativních forem odměňování (nefinanční benefity)

## – Příklad:

Nadace Via testuje zkrácené úvazky jako způsob, jak zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců bez nutnosti zvyšování platů.



# Otázky k zamyšlení:

1. Jaké faktory nejvíce ovlivňují HR v neziskovém sektoru?
2. Jak mohou neziskové organizace konkurovat soukromým firmám při náboru?
3. Jaká opatření by mohla pomoci snížit riziko vyhoření v neziskových organizacích?

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

## – Otázka 1:

- Který z následujících trendů je klíčový v personalistice neziskového sektoru?
  - A) Digitalizace HR procesů
  - B) Snížení důrazu na diverzitu
  - C) Snížení well-beingu zaměstnanců
  - D) Zvyšování objemu manuální práce

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

## – Otázka 1:

– Který z následujících trendů je klíčový v personalistice neziskového sektoru?

A) Digitalizace HR procesů

B) Snížení důrazu na diverzitu

C) Snížení well-beingu zaměstnanců

D) Zvyšování objemu manuální práce

–  **Správná odpověď:** A) Digitalizace HR procesů

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

- Který faktor ovlivňuje řízení lidských zdrojů v neziskových organizacích?
  - A) Neomezený přísun financí
  - B) Emoční náročnost práce
  - C) Snadný nábor pracovníků
  - D) Možnost vysokých bonusů

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

- Který faktor ovlivňuje řízení lidských zdrojů v neziskových organizacích?
  - A) Neomezený přísun financí
  - B) Emoční náročnost práce
  - C) Snadný nábor pracovníků
  - D) Možnost vysokých bonusů
- **Správná odpověď:** B) Emoční náročnost práce

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

## – Otázka 3:

- Jaký je hlavní důvod vysoké fluktuace zaměstnanců v neziskovém sektoru?
  - A) Výrazně lepší platové podmínky v neziskovém sektoru než v podnikatelském sektoru
  - B) Omezené možnosti profesního růstu a nižší finanční ohodnocení
  - C) Práce v neziskovém sektoru je méně náročná než v soukromém sektoru
  - D) Neziskový sektor nabízí příliš mnoho benefitů

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

## – Otázka 3:

- Jaký je hlavní důvod vysoké fluktuace zaměstnanců v neziskovém sektoru?
  - A) Výrazně lepší platové podmínky v neziskovém sektoru než v podnikatelském sektoru
  - B) Omezené možnosti profesního růstu a nižší finanční ohodnocení
  - C) Práce v neziskovém sektoru je méně náročná než v soukromém sektoru
  - D) Neziskový sektor nabízí příliš mnoho benefitů
- **Správná odpověď:** B) Omezené možnosti profesního růstu a nižší finanční ohodnocení

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

## – Otázka 4:

- Který z následujících přístupů NENÍ trendem v personalistice neziskového sektoru?
  - A) Zvyšování transparentnosti v řízení lidí
  - B) Hybridní modely práce
  - C) Snížení důrazu na zaměstnanecké benefity
  - D) Podpora psychologické pohody zaměstnanců



# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

## – Otázka 4:

- Který z následujících přístupů NENÍ trendem v personalistice neziskového sektoru?
  - A) Zvyšování transparentnosti v řízení lidí
  - B) Hybridní modely práce
  - C) Snížení důrazu na zaměstnanecké benefity
  - D) Podpora psychologické pohody zaměstnanců
- **Správná odpověď:** C) Snížení důrazu na zaměstnanecké benefity

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

## – Otázka 5:

- Který způsob motivace zaměstnanců je v neziskových organizacích nejčastější?
  - A) Nefinanční benefity a smysluplnost práce
  - B) Vysoké finanční bonusy
  - C) Akciové podíly
  - D) Minimální mzda a žádné benefity

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce

## – Otázka 5:

– Který způsob motivace zaměstnanců je v neziskových organizacích nejčastější?

A) Nefinanční benefity a smysluplnost práce

B) Vysoké finanční bonusy

C) Akciové podíly

D) Minimální mzda a žádné benefity

–  **Správná odpověď:** A) Nefinanční benefity a smysluplnost práce

# **Současné trendy a výzvy v personalistice – obecně (včetně ukázek z firemního prostředí)**

PERb1118 Personalistika v nepodnikatelské sféře

# Shrnutí – jaké jsou současné trendy v HR?



- Svět práce se **rychle mění** – digitalizace, nové generace pracovníků, hybridní modely práce.
- HR se **transformuje** z administrativní role na strategického partnera organizace.
- Klíčová témata: **flexibilita, technologie, well-being zaměstnanců, DEI (diversity, equity, inclusion), AI v HR.**
- Jaké trendy nyní nejvíce ovlivňují oblast řízení lidských zdrojů?

19.02.2025

# Shrnutí – Hybridní a flexibilní pracovní modely



- Pandemie akcelerovala přechod k **hybridním a remote modelům**.

- **Trendy v oblasti flexibility:**

- ✓ **Hybridní práce** – kombinace práce z kanceláře a domova.

- ✓ **Zkrácený pracovní týden** – čtyřdenní pracovní model získává popularitu.

- ✓ **Flexibilní pracovní doba** – zaměstnanci si častěji volí svůj pracovní režim.

- **Výhody:**

- ✓ Vyšší produktivita.

- ✓ Vyšší spokojenost zaměstnanců.

- ✓ Širší přístup k talentům (geografická flexibilita).

- **Výzvy:**

- ✗ Zajištění rovnosti mezi remote a on-site zaměstnanci.

- ✗ Udržení týmové spolupráce a firemní kultury.

- **Příklad:**

- ◆ Společnost **Dropbox** přešla na model „Virtual First“, kde jsou kanceláře pouze pro spolupráci a většina práce probíhá na dálku.

19.02.2025

# Shrnutí – Digitalizace HR a využití AI



- **Digitalizace HR** zahrnuje automatizaci rutinních úkolů a zlepšení zaměstnanecké zkušenosti.

- **Využití AI v HR:**

- ✓ **Chatboti** – odpovídají na časté dotazy zaměstnanců.

- ✓ **AI v náboru** – analýza životopisů a predikce úspěšnosti kandidátů.

- ✓ **HR analytika** – sledování zapojení zaměstnanců, predikce fluktuace.

- ✓ **Personalizované školení** – AI doporučuje kurzy na základě dovedností zaměstnance.

- **Výhody:**

- ✓ Úspora času HR oddělení.

- ✓ Rychlejší nábor a lepší rozhodování.

- ✓ Zvýšení angažovanosti zaměstnanců.

19.02.2025

# Shrnutí – Zaměření na diversitu, rovnost a inkluzi (DEI)



- Zaměstnanci vyžadují nejen dobrý plat, ale i **psychickou pohodu a podporu**.

- **Trendy v oblasti well-beingu:**

- ✓ **Mindfulness a stres management** – workshopy, koučink, aplikace pro duševní zdraví.

- ✓ **Work-life balance** – podpora flexibility, ochrana volného času.

- ✓ **Zdravotní benefity** – firemní psycholog, podpora fyzické aktivity.

- **Proč je to důležité?**

- ✓ Snižuje se fluktuace.

- ✓ Vyšší produktivita a motivace.

- ✓ Prevence syndromu vyhoření.

- **Příklad:**

- ◆ Společnost **Salesforce** zavádí pravidelné „well-being days“ – volné dny pro regeneraci zaměstnanců.

19.02.2025



# Shrnutí – Nové přístupy k odměňování a benefitům



Zaměstnanci dnes očekávají **personalizované benefity** místo tradičních balíčků.

## •Trendy v odměňování:

- ✓ **Transparentní mzdy** – otevřená komunikace o výši platů.
- ✓ **Dynamické odměny** – flexibilní bonusy podle výkonu a přínosu.
- ✓ **Alternativní benefity** – mentální zdraví, vzdělávání, ESG programy.

## •Rostoucí význam nefinančních odměn:

- ✓ Kariérní růst a rozvoj.
- ✓ Flexibilní pracovní prostředí.
- ✓ Možnost práce na smysluplných projektech.

**Otázka k zamyšlení:** Jaké benefity jsou pro dnešní zaměstnance nejatraktivnější?

19.02.2025

# Nové role v HR – HR Business Partner, HR Data Analyst



•Tradiční HR se rozšiřuje o **datovou analytiku a strategické řízení lidí**.

•**Nové role v HR:**

- ✓ **HR Business Partner** – propojuje HR s byznysem, strategické plánování.
- ✓ **HR Data Analyst** – využívá data pro rozhodování v oblasti lidských zdrojů.
- ✓ **Employee Experience Manager** – zaměřuje se na angažovanost zaměstnanců.
- ✓ **Talent Acquisition Specialist** – zajišťuje efektivní nábor.

**Příklad:**

◆ Společnost **Amazon** využívá HR analytiku k predikci fluktuace a optimalizaci náborových procesů.

19.02.2025

# Celkové shrnutí současných trendů

- Hybridní a flexibilní modely práce jsou budoucností.
- ✓ AI a digitalizace HR usnadňuje nábor a zaměstnaneckou zkušenost.
- ✓ Well-being zaměstnanců a DEI jsou strategické priority.
- ✓ HR se stává více analytickým a datově řízeným oborem.



19.02.2025

# **Současné trendy a výzvy v personalistice - automatizace, robotizace a digitalizace – obecně s ukázkami z firemního prostředí**

PERb1118 Personalistika v nepodnikatelské sféře

# Automatizace, robotizace a digitalizace

- Moderní technologie zásadně mění způsob řízení lidských zdrojů.
- **Automatizace, robotizace a digitalizace** jsou klíčové faktory ovlivňující nábor, řízení výkonu, vzdělávání i administrativní procesy v HR.
- Firmy, které investují do technologických inovací, zvyšují **efektivitu, snižují náklady a zlepšují zaměstnaneckou zkušenost.**
- Jaké změny přinášejí do HR? Jak ovlivní zaměstnanost a roli HR oddělení?



# Automatizace, robotizace a digitalizace

- **Automatizace** – využití technologií k nahrazení nebo zjednodušení lidské práce v rutinních procesech.
  - Např. automatizované **zpracování docházky, výpočet mezd, správa benefitů**.
- **Robotizace** – implementace softwarových nebo fyzických robotů k nahrazení lidské práce v určitých úkolech.
  - Např. **chatboti pro HR podporu, RPA (robotická automatizace procesů) pro zpracování dokumentů**.
- **Digitalizace** – přechod z papírových nebo manuálních procesů na **digitální platformy, umělou inteligenci a cloudová řešení**.
  - Např. **digitální onboarding zaměstnanců, e-learning platformy, digitální hodnocení výkonu**.



# Automatizace HR procesů – přínosy a výhody

- **Rychlost a efektivita** – snížení administrativní zátěže HR týmu.
- **Snížení chybovosti** – eliminace lidských chyb při zpracování dat.
- **Zlepšení zaměstnanecké zkušenosti** – rychlejší odpovědi na dotazy, snadnější přístup k dokumentům.
- **Příklady automatizace v HR:**
  - Automatizované **systemy pro nábor** – filtrování životopisů pomocí AI.
  - Automatické **procesy schvalování dovolených a docházkových listin.**
  - Self-service HR portály pro zaměstnance.

**Otázka k zamyšlení:** Které HR procesy jsou ve vaší organizaci stále manuální a mohly by být automatizovány?



# Robotizace v HR – co přináší?

- **Softwaroví roboti (RPA - Robotic Process Automation)** nahrazují manuální zpracování HR dokumentů a formulářů.
- **Chatboti v HR:**
  - 24/7 podpora pro zaměstnance (např. informace o výplatách, dovolených, benefitech).
  - Pomoc s náborem – odpovídání na časté dotazy uchazečů.
- **AI a strojové učení v HR:**
  - Prediktivní analýza fluktuace zaměstnanců.
  - Doporučení kariérního růstu na základě kompetencí zaměstnance.
  - Personalizované školení a vzdělávací programy.





# Digitalizace HR – jak mění práci personalistů?

- **Digitální onboarding** – nové zaměstnance provádí automatizovaný systém, žádné papírování.
- **Digitální vzdělávání a e-learning** – interaktivní kurzy, mikro-učení, AR/VR školení.
- **Online hodnocení výkonu** – průběžná zpětná vazba místo jednorázových evaluací.
- **Digitální systémy zaměstnanecké spokojenosti** – analýza nálady v týmu pomocí AI.



# Výzvy a rizika automatizace HR

- **Obavy zaměstnanců z nahrazení technologiemi** – digitalizace mění pracovní role, některé pozice mohou zaniknout.
- **Etické otázky a zkreslení v AI** – algoritmy mohou být zaujaté (např. diskriminace v náboru).
- **Počáteční investice a adaptace** – zavádění nových technologií vyžaduje čas a finanční zdroje.
- **Kybernetická bezpečnost a ochrana dat** – digitální HR systémy musí chránit citlivé informace.



# Výzvy a rizika automatizace HR

**Budoucnost HR je hybridní – kombinace lidského a digitálního přístupu.**

## **Hlavní trendy:**

- ✓ AI a prediktivní analýza pomůže předvídat potřeby zaměstnanců.
- ✓ Virtuální realita (VR) pro simulaci pracovního prostředí během onboardingů.
- ✓ Personalizované kariérní plány generované umělou inteligencí.
- ✓ Stále větší důraz na well-being a flexibilitu práce díky technologiím.



# Shrnutí

- **Automatizace** zrychluje rutinní HR procesy a zlepšuje efektivitu.
- **Robotizace (AI, chatboti, RPA)** nahrazuje některé administrativní úkoly.
- **Digitalizace mění způsob práce v HR** – méně papírování, více datové analýzy.
- **Klíčová výzva:** Udržet rovnováhu mezi lidským přístupem a technologiemi.

**Doporučení:** Firmy by měly zavádět automatizaci postupně a zároveň dbát na kvalitu lidské interakce v HR.



# Personální marketing vs. employbranding

PERb1118 Personalistika v nepodnikatelské sféře

# Personální marketing

Personální marketing je mladá disciplína.

Autor Koubek (2015, s. 160) ji definuje jako: *„...použití marketingového přístupu v personální oblasti, zejména v úsilí o zformování a udržení potřebné pracovní síly organizace, která se opírá o vytváření dobré zaměstnavatelské pověsti organizace a výzkumu trhu práce. Jde tedy o upoutání pozornosti na zaměstnavatelské kvality organizace“.*

# Personální marketing

Personální marketing můžeme chápat jako aplikace nástrojů marketingu do oblasti řízení lidských zdrojů

-do personálního marketingu zahrnujeme: nábor zaměstnanců, sponzoring, mediální a personální politiku, způsoby získávání pracovníků, systém odměňování a benefitů, možnost vzdělávání a rozvoje, péči o zaměstnance a mnohá další.

marketingový mix, neboli 4P marketing. Product (produkt a jeho vlastnosti - kvalita, značka, design, atd.), Price (cena produktu), Place (způsoby distribuce produktu od jeho výrobce ke koncovému zákazníkovi) a Promotion (způsoby propagace produktu).

4P rozšiřují ještě o:

- a) personalistu - člověka, který má velký vliv na výběr uchazeče i na jeho konečné rozhodnutí.
- b) další P, kterým myslí People (lidé), jenž napomáhají komunikaci mezi poskytovateli služeb a samotnými zákazníky.

# Personální marketing vs. Employer Branding

- pod personálním marketingem se skrývá vše, co společnost vykonává ve vztahu k současným, nebo potenciálním zaměstnancům (např. inzerování volných pracovních míst, příjem zaměstnanců, jejich odměňování apod.).
- Budování značky zaměstnavatele (Employer Branding) se zaměřuje spíše na komunikaci. Je žádoucí seznámit veřejnost s vizí a posláním organizace, ukázat jim, kam směřuje, co očekává od svých zaměstnanců a co jim může nabídnout. Hlavním úkolem Employer Brandingu je odlišení se od konkurence, propagace organizační kultury podniku a vzbuzování emocí v lidech



# Strategické řízení lidských zdrojů



Vytvořit jedinečnou atraktivní značku zaměstnavatele > konkurenční výhoda



Přitahovat a udržovat vysoce kvalitní zaměstnance



Komplexní přístup k řízení lidí a firemní kultury



Strategie a její následná implementace

Nedostatek pracovní  
síly

Ten, kdo chce  
pracovat, práci má /  
snadno najde

Uchazeč si vybírá  
firmu

Finance v mnoha  
případech nestačí

Firma může  
zaujmout benefity,  
nabídkou bonusů  
nad rámec  
mzdy/platu

V mnoha případech,  
ale musí nabídnout  
ještě něco – Co?

## Trh práce

Dostatek pracovní síly

Firma si vybírá zaměstnance

Tato situace ale nemusí trvat  
věčně

Budovat vztah se zaměstnanci –  
ambasadoři značky

Loajálnost zaměstnanců > šířit  
dobré jméno zaměstnavatele

Monitoring vnějšího i vnitřního trhu  
práce

19.02.2025



## Dobré jméno na trhu práce

Na značce se musí neustále pracovat. Značka získává svou pověst každou vteřinu, po celou dobu působení. Hlavně špatná zkušenost se uchytlí v pamětech po dlouhá léta. Je pak těžké přesvědčit nejen potenciální uchazeče, ale i ty bývalé o skutečné pravdě a napravené minulosti. Kdo v tom firmě může nejvíce pomoci?

Stávající zaměstnanci – ambasadoři značky.

19.02.2025



Příležitost pro růst



Rozvoj zaměstnanců



Zkušenosti

## Faktory, které mají vliv na rozhodování

Těšit se do práce  
Dělat smysluplnou práci  
Pracovní prostředí  
Kolegové  
Šéf  
Nadřízení  
Podřízení  
Klienti  
Recepční  
Sociální zázemí – kuchyňka, společné prostory  
Další ...

19.02.2025

# Personální marketing

vs

# Employer Branding

Většina firem  
provádí personální  
marketing

Pouze pár z nich  
se věnuje  
skutečnému  
Employer  
Brandingu

Vybudovat udržitelný vztah mezi firmou a stávajícími zaměstnanci

zapojení do komunikace / angažovanost vlastních zaměstnanců

firemní kultura

Vybudovat vztah mezi firmou a potenciálními zaměstnanci

Správně využít nástroje personálního marketingu:

## Employer Branding

Pomáhá jí budovat silnou značku zaměstnavatele na trhu práce

Zatraktivnit firmu pro uchazeče o zaměstnání

Posílit soudržnost vlastních zaměstnanců

Snížit náklady spojené s náborem nových zaměstnanců

Ušetřit čas, který je potřeba k obsazení volných pracovních míst ve firmě

Zlepšit interní komunikaci

Docílit vyšší míry angažovanosti vlastních zaměstnanců

Zajistit firmě dlouhodobou konkurenceschopnost

Přilákat kvalitní uchazeče o zaměstnání

Stabilizovat vlastní lidské zdroje

Posílit pozici personálního oddělení v rámci firmy

19.02.2025

# Employer Branding



Firma komunikuje svoji vizi a poslání, proč existuje, co je smyslem její práce a kam jako organizace směřuje.



Co očekává od zaměstnanců a co jim za to dává.



V čem je jedinečná oproti konkurenci, proč by se uchazeči měli rozhodnout právě pro její pracovní nabídku.



Klade důraz nejen na obsah, ale velmi často také na vizuální stránku sdělení.



Ke slovu přichází použití loga, barevná schémata, písma, styl fotografie a další prvky dle pravidel korporátního designu.



Součástí sdělení jsou také emoce.



Kromě toho CO a JAK sděluje, hlavně PROČ.

19.02.2025

# Employer Branding

Prostřednictvím nástrojů personálního marketingu buduje značku zaměstnavatele.

Musí mít jasno v tom, proč existuje, co je smyslem jejího podnikání, kam jako organizace směřuje, co očekává, jaké lidi potřebuje a co jim chce dát.

## Značka zaměstnavatele

Je to, co	Lidé, kteří
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ K vám cítí</li><li>▪ O vás říkají</li><li>▪ Si o vás myslí</li><li>▪ Od vás očekávají</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• S vámi pracují</li><li>• S vámi dříve pracovali</li><li>• S vámi teprve pracovat chtějí</li></ul>





## Proč se atraktivní značkou zabývat

Značka = **myšlenkový konstrukt, který vzniká v mysli člověka díky kumulované zkušenosti**

Značka = **pověst na trhu práce**

Značka = **existuje bez vašeho přičinění**

Při **budování značky zaměstnavatele** jde tedy hlavně o **vytváření a utužování vztahů s vašimi zaměstnanci.**

19.02.2025



## Proč se atraktivní značkou zabývat

**Drží lidi pohromadě** – lidé rádi pracují pro firmy, kterým se daří, mají prestiž; hlavně v těžkých časech

**Přitahuje další takové** - lidé se identifikují se značkou, s dobrou společností, budou pro vás chtít pracovat, když budou vědět, že jste pro ně ti praví a že k vám zapadnou - profesně i lidsky

**Zvyšuje výkon firmy** - správní lidé na správném místě odvádí dobrou práci, celek je více, než součet částí

19.02.2025

**M U N I**  
**F S S**

# **Well being v ziskovém i neziskovém sektoru**

PERb1118 Personalistika v nepodnikatelské sféře

# Co je péče o zaměstnance?



- Dnešní trh práce je velmi konkurenční – **udržení a motivace talentů** je jedním z hlavních úkolů HR.
- Zaměstnanci očekávají **více než jen mzdu** – chtějí smysluplnou práci, rovnováhu mezi pracovním a osobním životem a příležitosti k růstu.
- **Moderní HR strategie** se zaměřují na **holistický přístup k péči o zaměstnance**, který zahrnuje fyzickou, psychickou i profesní stránku jejich spokojenosti.
- Jaké metody a přístupy dnes HR využívá k motivaci zaměstnanců?

19.02.2025

# Co je péče o zaměstnance?



- **Péče o zaměstnance** zahrnuje široké spektrum opatření, která mají za cíl zajistit jejich spokojenost, produktivitu a loajalitu.

- **Klíčové oblasti péče o zaměstnance:**

- **Fyzické zdraví** – zdravotní benefity, ergonomie, podpora pohybu.
- **Psychická pohoda** – duševní zdraví, prevence stresu, work-life balance.
- **Profesní rozvoj** – vzdělávání, mentoring, kariérní růst.
- **Odměňování a benefity** – spravedlivé mzdy, flexibilní benefity, home office.
- **Firemní kultura** – transparentnost, dobré vztahy na pracovišti, podpora diverzity.

**Otázka k zamyšlení: Jakým způsobem vaše organizace pečuje o zaměstnance?**

19.02.2025

# Jak motivovat zaměstnance?



✓ **Vnitřní motivace** – zaměstnanci jsou motivováni smysluplnou prací, autonomií a osobním růstem.

✓ **Vnější motivace** – finanční a nefinanční odměny, uznání a pracovní prostředí.

✓ **Teorie motivace:**

- **Maslowova hierarchie potřeb** – zaměstnanci potřebují nejen mzdu, ale i uznání a seberealizaci.
- **Herzbergova dvoufaktorová teorie** – existují **hygienické faktory** (např. plat, podmínky práce) a **motivační faktory** (např. osobní růst, uznání).
- **Self-Determination Theory (Deci & Ryan)** – lidé jsou motivováni autonomií, kompetencemi a smysluplností práce.

**Příklad:**


- ◆ Google podporuje vnitřní motivaci tím, že zaměstnancům umožňuje věnovat 20 % pracovní doby vlastním projektům.


19.02.2025

# Moderní přístupy k motivaci v HR



 **Moderní přístupy k motivaci zahrnují:**

 **Flexibilní pracovní podmínky** – hybridní práce, 4denní pracovní týden.

 **Well-being programy** – podpora fyzického a duševního zdraví (např. mindfulness, koučink).

 **Gamifikace** – zapojení herních prvků do pracovního prostředí (např. odměny za splnění úkolů).

 **Průběžná zpětná vazba a uznání** – místo ročního hodnocení častější feedback.

 **Možnost kariérního růstu** – školení, mentoring, interní mobilita.

**Otázka k diskusi:** Který moderní přístup by mohl fungovat ve vaší organizaci?

19.02.2025

# Péče o duševní zdraví zaměstnanců



- **Stres a vyhoření** jsou častým problémem v moderních pracovních prostředích.
- **Jak může HR podpořit duševní zdraví?**
  - ✓ Programy na snížení stresu (workshopy, mindfulness).
  - ✓ Otevřená firemní kultura – podpora komunikace o psychické pohodě.
  - ✓ Flexibilita – možnost práce z domova, kratší pracovní týden.
  - ✓ Koučink a podpora psychologů pro zaměstnance.
- **Příklad:**
  - ◆ Společnost **SAP** implementovala globální program duševní pohody, který vedl k vyšší produktivitě a nižší fluktuaci.

19.02.2025



# Well being

- **Zdraví** – nejen fyzické, ale i duševní – soubor toho, jak se člověk cítí a kolik má energie. Svě místo tady má strava, spánek, cvičení, eliminace stresu apod. Když se na všech úrovních zdraví cítíme dobře, jsme spokojenější.
- **Vztahy** – jsou neodmyslitelnou součástí našeho života, pomáhají nám snižovat stres. Jejich kvalita ovlivňuje celkovou životní pohodu, a to i když jsme introverti. Potřebujeme na nich pracovat a udržovat je funkční a zdravé.
- **Práce** – je důležité dělat něco, co nás baví. Ať už jde o práci, studium, koníčky, nebo péči o rodinu. Důležité je mít něco, u čeho ztrácíme pojem času a samo o sobě nás to motivuje být lepší a dosahovat nových cílů.
- **Finance** – abychom vnímali stabilitu, zabezpečili sebe i rodinu a mohli dělat to, co nás baví, nemůžeme vypustit finance a ekonomickou situaci, která v celkové spokojenosti rozhodně má své místo.
- **Komunita** – neméně důležité je i naše okolí. To, zda jsme spokojeni tam kde žijeme, pracujeme, kde se pohybujeme a interagujeme s okolím. Roli hraje i to, nakolik jsme do toho všeho zapojeni. Zda jsme pasivní, nebo se v komunitě aktivně účastníme dění například skrze dobrovolnictví apod.



# ***Well being***

*Čím víc roste význam well-beingu pro jednotlivce, tím víc si zaměstnavatelé uvědomují **že pokud chtějí spokojené zaměstnance, k u nich nějakou dobu vydrží, je tohle důležité téma i pro ně.** Well-being na pracovišti je tak snaha zaměstnavatele o zlepšení celkové pohody a spokojenosti lidí.*



# Well being

- Harmonické prostředí, které věnuje zvláštní pozornost fyzickému, psychickému a emocionálnímu zdraví zaměstnanců, nevytváří jen zdravější pracovní sílu, ale také stimuluje inovaci, zlepšuje rozhodovací procesy a zvyšuje adaptabilitu v dynamických tržních podmínkách.
- Zaměstnanci, kteří se cítí podporovaní, prokazují **vyšší úroveň odbornosti a preciznosti** ve své práci. Jejich kreativní přístup a odhodlání řešit komplexní problémy vedou k zefektivnění procesů a kvalitativnímu růstu výstupů.
- Na druhé straně, ignorování well-being může mít katastrofální následky, včetně profesionálního vyhoření, fluktuace a poklesu produktivity, což má za následek nevyhnutelný **úpadek kvality práce**.
- Proto by se well-being na pracovišti neměl považovat za luxus, ale jako nevyhnutelná součást strategického plánování, esenciální pro udržitelný růst a konkurenceschopnost podniku.



# Well being – praktické rady

- Nabídněte flexibilní pracovní dobu

V současné době, když jsou hranice mezi pracovním a soukromým životem stále méně jasné, může být pro zaměstnance **poskytnutí flexibility** obrovským bonusem. Možnost přizpůsobit si pracovní dobu nebo pracovat z domu nejenže snižuje stres spojený s docházením a umožňuje lepší rovnováhu mezi prací a soukromým životem, ale též umožňuje zaměstnancům **pracovat v době, když jsou nejproduktivnější**.

- Poskytněte zdravotní benefity

**Zdravotní benefity**, jako je příspěvek na cvičení, pravidelné masáže nebo Multisport karta dokazují, že firma se zajímá o **blaho svých zaměstnanců**. Pomáhají jim udržovat dobrý zdravotní stav a pocit pohody, což snižuje nemocnost a fluktuaci.

Zaměstnanci, kteří mají přístup k takovým výhodám, jsou zpravidla **produktivnější a oddanější své firmě**.

- Dbejte na duševní zdraví

**Duševní zdraví** je neoddělitelnou součástí celkového well-being a nemělo by být přehlíženo. Firmy by měly poskytovat přístup k profesionálním psychologickým službám, seminářům o zvládnání stresu a programům, které **podporují duševní pohodu**.

Tyto programy ukazují zaměstnancům, že jejich duševní zdraví je prioritou a že mají **podporu, když ji potřebují**.



# ***Well being – praktické rady***

- Umožněte vzdělávání a podpořte rozvoj

Zaměstnanci se cítí oceňovaní a motivovaní, když vidí, že jejich zaměstnavatel investuje do jejich **osobního a profesionálního rozvoje**. Nabídka školení, workshopů nebo kurzů tak může pomoci zaměstnancům rozvíjet nové zručnosti, zvyšovat svoji hodnotu a udržovat pocit naplnění a úspěchu v práci.

- Organizujte firemní akce

Uspořádávání různých akcí na podporu týmové práce a vztahů mezi kolegy, jako jsou například neformální setkání mimo pracoviště, teambuildingy nebo firemní večírky, pomáhá vytvářet **pozitivní firemní kulturu**.

Zaměstnanci mají příležitost lépe se poznat, posílit vzájemné vazby a rozvíjet pocit soudržnosti. To pozitivně ovlivňuje jejich produktivitu, kreativitu a loajalitu vůči firmě.

- Zabezpečte dobrou kulturu organizace

Uspořádávání různých akcí na podporu týmové práce a vztahů mezi kolegy, jako jsou například neformální setkání mimo pracoviště, teambuildingy nebo firemní večírky, pomáhá vytvářet **pozitivní firemní kulturu**.

Zaměstnanci mají příležitost lépe se poznat, posílit vzájemné vazby a rozvíjet pocit soudržnosti. To pozitivně ovlivňuje jejich produktivitu, kreativitu a loajalitu vůči firmě.



# *Well being – příklady z praxe*

## **Google s jedinečným pracovním prostředím**

Že lidé tráví v práci podstatnou část dne, nemusí trápit zaměstnance Googlu, kteří mají pracovní prostředí přizpůsobené tak, aby si důležité věci vyřešili takřka na jednom místě. Na pracovišti mají zadarmo zdravé svačinky i obědy vařené šéfkuchaři. K dispozici mají lekce jógy, fitko či masáže. **V práci si můžou zajít i do kadeřnictví, postarají se tam o jejich poštu a můžou půjčit kolo.** To je hodně velká paráda.



# ***Well being – příklady z praxe***

## **Avast s takřka neomezenou flexibilitou**

Možnost růst a dosáhnout pracovních úspěchů a zároveň mít čas na osobní život a koníčky, to je sen well-beingu. Avastu se daří jejich zaměstnance k tomuto snu přiblížit. **Nabízí pracovní flexibilitu bez hranic. Lidé si můžou sami vybrat, kdy a odkud se jim pracuje nejlépe.** Navíc mají k dispozici neomezené množství osobního volna. Je tedy pouze na nich, jak si své pra



# ***Well being – příklady z praxe***

## **Dny zdraví v KPMG**

O tom, že je důležité mít zdraví na prvním místě, vědí své zaměstnanci z KPMG, kde dbají na prevenci. Co čtvrt roku firma pořádá oblíbený Den zdraví, kdy se zaměstnanci můžou zapojit do miniseminářů na témata jako fyzioterapie, strava, první pomoc, trénink paměti atd. V průběhu dne mohou jít zaměstnanci na masáž, využít konzultace s psychologem nebo **absolvovat zdravotní prohlídky. Například vyšetření znamének nebo zraku a taky zjištění hodnot vitamínů a minerálů, tuků a cukrů.** A tím to nekončí. Firma hradí polovinu startovného na běžeckých závodech a pořádá týmový fotbal nebo volejbal. Tomu se říká zdravá firma.





# ***Well being – příklady z praxe***

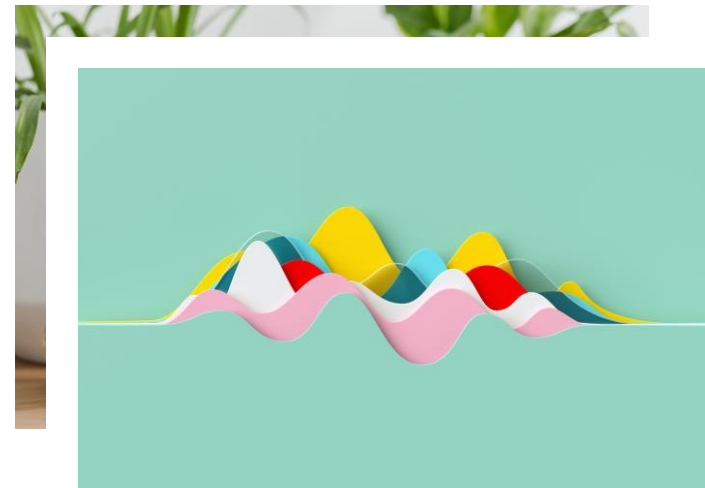
## **Vodafone myslí na rodiče**

Přechod na mateřskou dovolenou zaměstnancům usnadňuje zaměstnavatel Vodafone, kde vyplácí rozdíl mezi původní mzdou a finanční podporou, na kterou má žena nárok od státu. Tátové pak dostávají 5 dnů volna navíc při narození dítěte. Rodiče dále mohou pracovat odkudkoliv a po uplynutí mateřské dovolené zaměstnanec může využít zkrácenou pracovní dobu na 30 hodin týdně. **Rozdíl ve mzdě ale Vodafone opět dorovná, aby ani zkrácená pracovní doba neměla vliv na rodinný rozpočet.**








# ***Well being – budoucnost na pracovišti***

- V době rychlých technologických změn a globální nejistoty se očekává, že společnosti budou čím dál víc investovat do programů na podporu duševního zdraví, fyzické kondice a sociálního spojení, aby tak zaměstnancům pomohly **zvládat stres a vyhoření**, které mohou pramenit z neustálého tlaku.
- V této nové éře well-being na pracovišti nebude úspěch podniku měřený jen finančním ziskem, ale i **spokojeností a celkovým blahobytem jeho zaměstnanců**.
- Společnosti, které toto pochopí, a přijmou potřebné strategie, nejenže díky tomu přežijí, ale i **budou prosperovat v nadcházejících desetiletích**.



# Jak měřit úspěšnost HR strategií?



-  **Klíčové metriky pro hodnocení HR strategií:**
-  **Míra fluktuace zaměstnanců** – snižuje se?
  -  **Zapojení zaměstnanců** – měřené průzkumy spokojenosti.
  -  **Produktivita a výkon týmů** – vyšší efektivita díky motivaci.
  -  **Zdravotní ukazatele** – snížení absence kvůli stresu či nemocem.

## **Nástroje:**

-  Pravidelné průzkumy spokojenosti, zpětná vazba, analýza HR dat.

19.02.2025

# Shrnutí



- ✓ **Péče o zaměstnance** je klíčová pro udržení talentů a zvýšení produktivity.
- ✓ **Moderní HR přístupy** zahrnují flexibilitu, well-being programy a kontinuální vzdělávání.
- ✓ **Motivace je kombinací finančních a nefinančních faktorů** – zaměstnanci chtějí nejen dobrý plat, ale i smysluplnou práci a podporu.
- ✓ **Měřitelnost HR strategií** pomáhá optimalizovat firemní kulturu a udržet zaměstnance spokojené.

**Diskuze:** Jaké kroky by mohla vaše organizace podniknout ke zlepšení péče o zaměstnance?

19.02.2025

# Specifika well-beingu v neziskovém sektoru

- 1. Omezené finanční zdroje** → nižší mzdy, méně benefitů
- 2. Vysoká emoční náročnost práce** → kontakt s krizovými situacemi (péče o nemocné, pomoc v krizových oblastech)
- 3. Náročné pracovní podmínky** → časté přesčasy, práce o víkendech
- 4. Silný smysl pro poslání** → lidé pracují pro „vyšší dobro“, ale hrozí syndrom vyhoření
- 5. Závislost na grantech a dotacích** → nejistota zaměstnání

## – Příklad:

Zaměstnanci charitativních organizací pracujících s lidmi bez domova často čelí vyčerpání, protože musí řešit emočně vypjaté situace a mají omezené možnosti odpočinku.

# Hlavní výzvy v oblasti well-beingu

– Nejčastější problémy:

**1. Vyhoření a chronický stres**

**2. Nízké mzdy a nejistota zaměstnání**

**3. Nedostatek personálních kapacit** (malé týmy, velké množství práce)

**4. Tlak na výkon bez adekvátní odměny**

**5. Nedostatečná podpora ze strany vedení**

– **Příklad:**

Pracovníci humanitárních organizací (např. Lékaři bez hranic) často pracují v extrémně stresových podmínkách a bez možnosti dostatečného odpočinku, což vede k vysokému riziku vyhoření.

# Jak mohou organizace podporovat well-being zaměstnanců?

**Praktické kroky k podpoře well-beingu:**

- 1. Psychologická podpora** – dostupnost supervizí, terapeutických služeb
- 2. Flexibilní pracovní doba** – možnost home office, zkrácené úvazky
- 3. Kultura uznání a ocenění** – nefinanční benefity jako poděkování, ocenění práce
- 4. Rozvoj dovedností** – školení v oblasti stresového managementu a resilience
- 5. Podpora týmové soudržnosti** – neformální setkání, teambuilding

– **Příklad:**

Nadace Dobrý anděl nabízí svým zaměstnancům pravidelné workshopy na prevenci stresu a možnost účasti na mindfulness programech.

# Nefinanční benefity jako nástroj podpory well-beingu

## – Příklady nefinančních benefitů:

- Možnost flexibilní pracovní doby
- Dodatečné dny volna
- Podpora vzdělávání a osobního rozvoje
- Firemní psycholog nebo supervize
- Neformální setkávání týmů

## – Příklad:

Organizace Greenpeace umožňuje svým zaměstnancům práci na dálku a poskytuje jim extra volno po náročných kampaních.



# Jak předcházet vyhoření v neziskovém sektoru?

## – Osobní prevence vyhoření:

- ✓ Naučit se říkat „ne“ a stanovit si hranice
- ✓ Aktivně plánovat odpočinek a regeneraci
- ✓ Zapojit se do aktivit mimo pracovní prostředí

## – Organizační opatření:

- ✓ Zavedení supervizí a koučinku
- ✓ Podpora vzájemného sdílení zkušeností v týmu
- ✓ Pravidelné vyhodnocování pracovního zatížení

## – Příklad:

Organizace Člověk v tísni pravidelně pořádá workshopy zaměřené na duševní zdraví pro své zaměstnance v terénu.

# Příklady dobré praxe ve well-beingu

## – Organizace s efektivní strategií well-beingu:

**1. Lékaři bez hranic** – systém psychologické podpory pro zdravotníky po návratu z misí

**2. UNICEF** – flexibilní pracovní podmínky pro rodiče a zaměstnance v krizových oblastech

**3. Česká asociace streetwork** – pravidelné supervize pro terénní pracovníky

## – Příklad:

Zaměstnanci v Diakonii ČR mají k dispozici pravidelné relaxační dny a workshopy na zvládání stresu.

# Role managementu v podpoře well-beingu

## – Jak mohou vedoucí pracovníci přispět k well-beingu?

1. Aktivně podporovat rovnováhu mezi prací a osobním životem
2. Transparentně komunikovat očekávání a cíle
3. Vytvářet prostředí důvěry a vzájemné podpory
4. Zapojit zaměstnance do rozhodování o pracovních podmínkách

## – Příklad:

Vedoucí pracovníci v organizaci Amnesty International pravidelně konzultují se zaměstnanci jejich potřeby a upravují pracovní podmínky podle jejich zpětné vazby.

# Budoucnost well-beingu v neziskovém sektoru

## – Trendy v oblasti well-beingu:

- ✓ Růst významu duševního zdraví
- ✓ Digitalizace HR procesů pro efektivnější práci
- ✓ Hybridní modely práce (kombinace kanceláře a home office)
- ✓ Zavádění benefitů zaměřených na well-being

## – Příklad:

Nadace Open Society Fund testuje zkrácené úvazky jako způsob, jak snížit pracovní stres a zlepšit produktivitu.

# Otázky k zamyšlení:

1. Jaké faktory nejvíce ovlivňují well-being v neziskovém sektoru?
2. Může nefinanční motivace dlouhodobě nahradit vyšší mzdy?
3. Jaké konkrétní změny byste navrhli pro podporu well-beingu zaměstnanců v neziskových organizacích?

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

## – Otázka 1:

– Co znamená termín well-being?

A) Pouze fyzická kondice zaměstnanců

B) Celková pohoda zaměstnanců zahrnující fyzické, psychické a sociální aspekty

C) Pouze výše mzdy a finanční benefity

D) Pouze množství dovolené

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

- **Otázka 1:**
- Co znamená termín well-being?
  - A) Pouze fyzická kondice zaměstnanců
  - B) Celková pohoda zaměstnanců zahrnující fyzické, psychické a sociální aspekty
  - C) Pouze výše mzdy a finanční benefity
  - D) Pouze množství dovolené
- **Správná odpověď:** B) Celková pohoda zaměstnanců zahrnující fyzické, psychické a sociální aspekty

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

## – Otázka 2:

- Který z následujících faktorů má negativní dopad na well-being zaměstnanců v neziskových organizacích?
  - A) Nízké platy a vysoké pracovní nasazení
  - B) Flexibilní pracovní doba
  - C) Možnost home office
  - D) Podpora týmové spolupráce



# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

## – Otázka 2:

- Který z následujících faktorů má negativní dopad na well-being zaměstnanců v neziskových organizacích?
  - A) Nízké platy a vysoké pracovní nasazení
  - B) Flexibilní pracovní doba
  - C) Možnost home office
  - D) Podpora týmové spolupráce
- **Správná odpověď:** A) Nízké platy a vysoké pracovní nasazení

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

## – Otázka 3:

- Jak mohou neziskové organizace podporovat well-being svých zaměstnanců?
  - A) Zvýšením pracovní doby na 12 hodin denně
  - B) Poskytováním psychologické podpory a flexibilních pracovních podmínek
  - C) Zakázáním dovolené
  - D) Zvýšením počtu neplacených přesčasů

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

## – Otázka 3:

- Jak mohou neziskové organizace podporovat well-being svých zaměstnanců?
  - A) Zvýšením pracovní doby na 12 hodin denně
  - B) Poskytováním psychologické podpory a flexibilních pracovních podmínek
  - C) Zakázáním dovolené
  - D) Zvýšením počtu neplacených přesčasů
- **Správná odpověď:** B) Poskytováním psychologické podpory a flexibilních pracovních podmínek

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

## – Otázka 4:

- Který z následujících benefitů NENÍ příkladem nefinanční podpory well-beingu?
  - A) Možnost home office
  - B) Podpora duševního zdraví
  - C) Firemní psycholog
  - D) Zvýšení základní mzdy

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

## – Otázka 4:

- Který z následujících benefitů NENÍ příkladem nefinanční podpory well-beingu?
  - A) Možnost home office
  - B) Podpora duševního zdraví
  - C) Firemní psycholog
  - D) Zvýšení základní mzdy
- **Správná odpověď:** D) Zvýšení základní mzdy

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

## – Otázka 5:

- Proč je well-being v neziskových organizacích obzvlášť důležitý?
  - A) Zaměstnanci často čelí stresovým a emočně náročným situacím
  - B) Zaměstnanci mají příliš mnoho volného času
  - C) Neziskové organizace mají neomezené finanční prostředky
  - D) Zaměstnanci v neziskovém sektoru pracují méně než v podnikatelském sektoru

# Opakujeme a procvičujeme ke zkoušce:

## – Otázka 5:

- Proč je well-being v neziskových organizacích obzvlášť důležitý?
  - A) Zaměstnanci často čelí stresovým a emočně náročným situacím
  - B) Zaměstnanci mají příliš mnoho volného času
  - C) Neziskové organizace mají neomezené finanční prostředky
  - D) Zaměstnanci v neziskovém sektoru pracují méně než v podnikatelském sektoru
- **Správná odpověď:** A) Zaměstnanci často čelí stresovým a emočně náročným situacím

**Děkuji za pozornost**