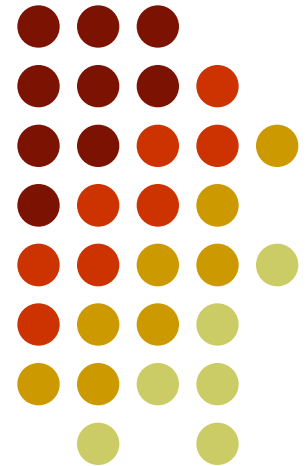


Metody personální práce

1. setkání





Základní informace

- **Vyučující:**

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

- **Termíny a místo setkání**

- 30.9., 14.10., samostudium, 11.11., 25.11., 9.12,
- vždy 16:00 -19:30 – místnost P24

- **Základní požadavky:**

- četba povinné literatury
- absolvování dvou 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.
- KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky*, Praha, Management Press 2001.
- KOUBEK, J.: *Řízení pracovního výkonu*. Praha : Management Press, 2004.
- NAKONEČNÝ, M.: *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha, Management Press, 1992.
- VYBÍRAL Z.: *Psychologie lidské komunikace*, Praha, Portál 2000.

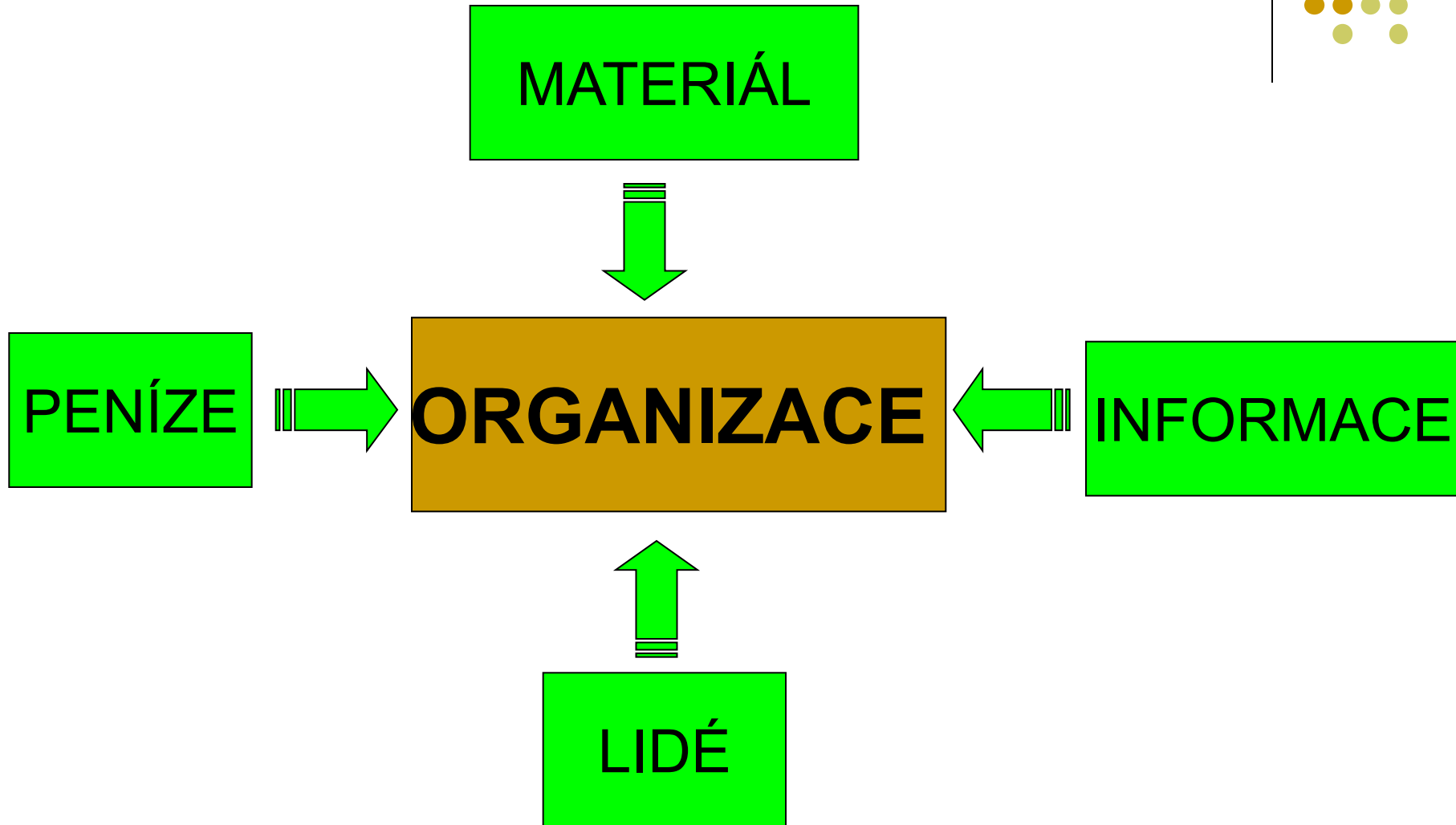


Osnova dnešního setkání

- Zdroje organizace
- Přínosy efektivní personalistiky
- Význam pracovní činnosti v lidské psychice
- Základní personální činnosti
- Vývoj přístupů k personální práci
- Koncepce řízení lidských zdrojů
- Současné trendy v HR

Seminář: Role personalisty/HR oddělení v organizaci

Základní zdroje organizace





Otázka č. 1: klíčový zdroj

- *Který z uvedených 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)
 - Ve spolupráci s řídicími pracovníky a externími zdroji - rozvoj dovedností pracovníků.



Otázka č. 2: Kvalifikovaní pracovníci

- Popište, jaké aspekty by měly splňovat lidé, kteří jsou/budou v dané práci kvalifikovaní?
- **Navržená struktura pro představu kvalifikace**
 - Motivace/zájem
 - Osobnostní charakteristiky
 - Dovednosti
 - Zvyky/návyky

Návrh obecných předpokladů dobrých pracovníků



- Zájem o danou práci – motivovanost
- Osobnostní charakteristiky
 - Ochota učit se – otevřenost a sebereflexe
 - Naslouchání druhým
 - Realistické sebevědomí – skromnost
 - Spolehlivost – emoční stabilita
- Dovednosti
- Zvyky/návyky



Předmět psychologie práce

- 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

Organizace



Znaky organizace podle Scheina (1969)

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

Otázka č. 3: Přínosy personalistiky



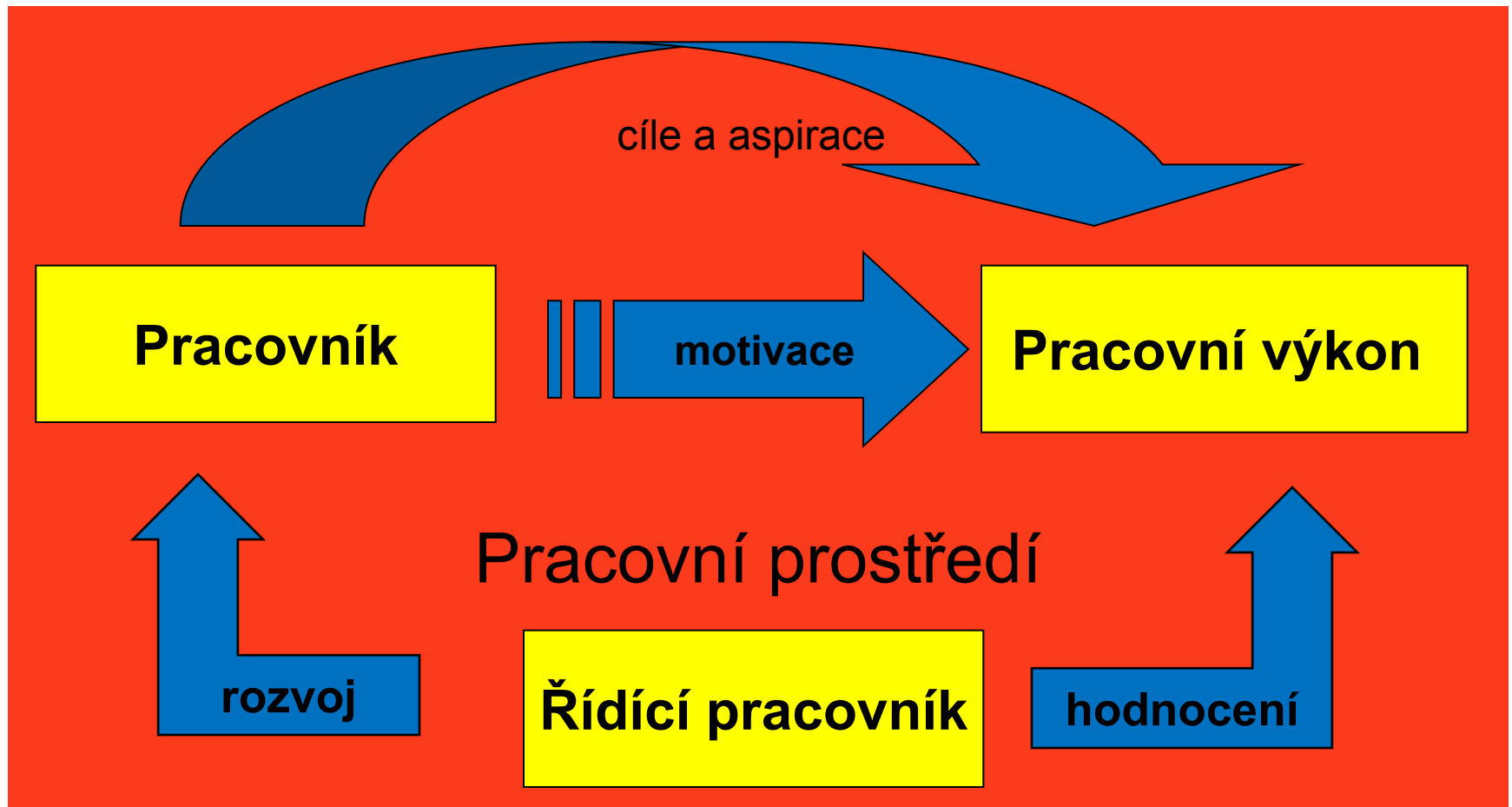
- *Pojmenujte co může dobře fungující personalistika organizaci přinést.*



Přínosy efektivní personální práce

Pro organizaci	Pro pracovníka
<ul style="list-style-type: none">▪ zvyšování produktivity práce▪ účinnější koordinování práce▪ vysoká míra bezpečnosti a ochrany zdraví▪ zvyšování výkonnosti pracovníků	<ul style="list-style-type: none">▪ pocit patření (identity)▪ blízké interpersonální vztahy▪ pocit kompetence – self-efficasy▪ osobnostní rozvoj: schopnosti, dovednosti▪ uspokojování potřeb na různých úrovních

Schéma pracovní činnosti

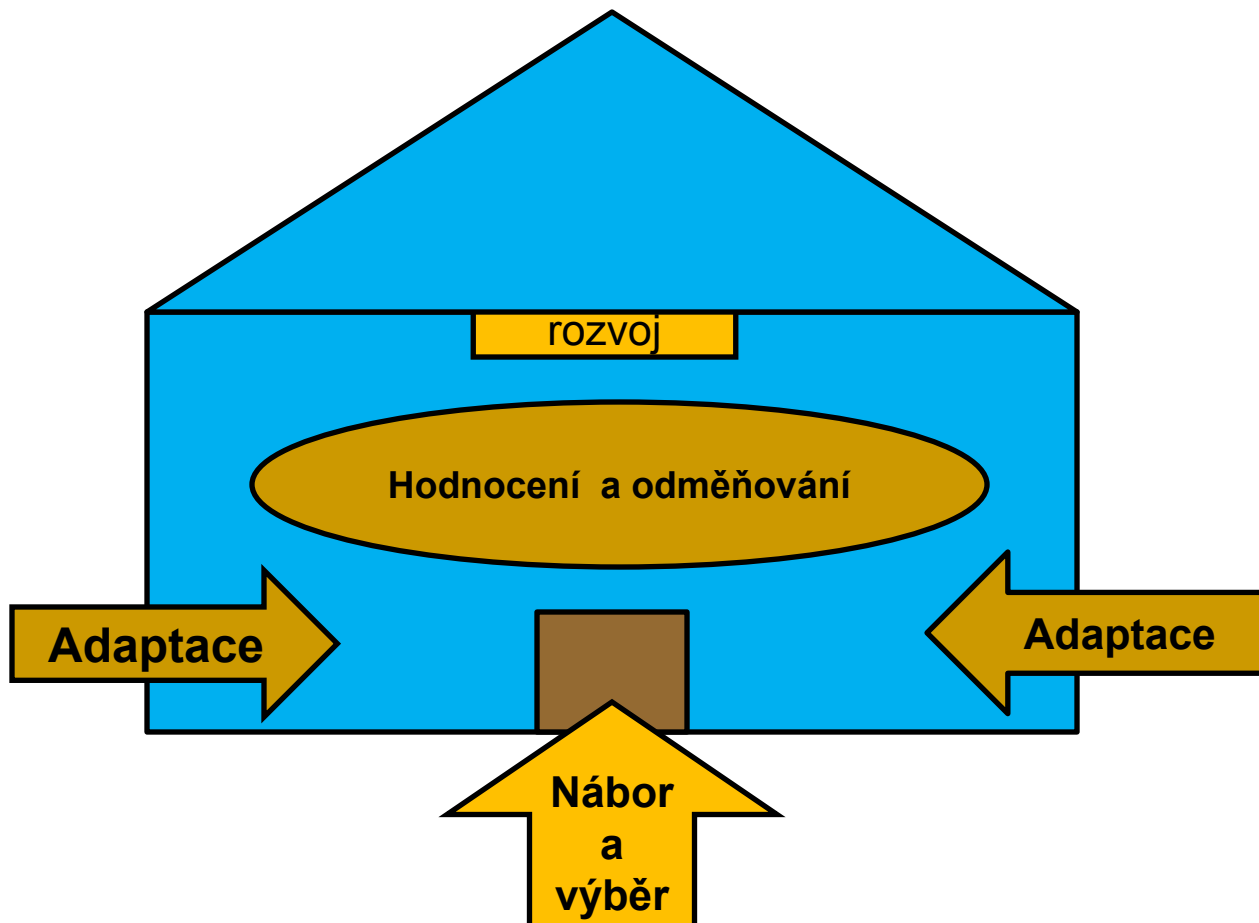


Vliv a význam pracovní činnosti



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

Základní personální činnosti

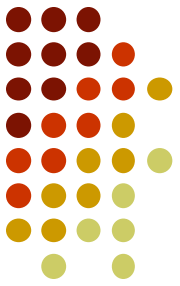




Přístupy k personální práci

- 1. personální administrativa
 - administrativní služba - získání, uchování a správa dokumentů
 - pasivní/reaktivní přístup
- 2. personální řízení (před 1. sv. válkou)
 - 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
- sofistikováný 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