

# Trendy a vlivy v současném HR

Historie a současnost moderních organizací

# Cvičení

**1987**

Je rok 1987. Představte si běžné vybavení domácností elektrospotřebiči a komunikační technikou. Co všechno bylo obvyklé?

**1967**

Vraťme se ještě dále. Představte si totéž co v roce 1987. Co všechno bylo obvyklé?

**2007**

Nyní jste zpět v současnosti. Co všechno je obvyklé dnes?

**Jak byste charakterizovali rozdíly ve 20 letých intervalech?**

# Diskontinuitní věk (skokové změny)

**Jak se mění pracovní prostředí a co z toho vyplývá pro firmy a jednotlivce v současnosti?**

**Co z toho vyplývá pro práci s lidmi?**

**Rozdělte se do skupin po 5-6. Na zpracování otázky máte 15 minut. Pak budete mít 3-5 minut na prezentaci.**

# Prostředí moderních organizací I

- Rychle a skokově se měnící prostředí
  - vysoká míra nejistoty - vysoké nároky na adaptační schopnosti
- Akcelerující technologický vývoj
  - Nové pracovní postupy a nástroje + nároky na jejich ovládnání
- Multikulturalita
  - vysoké nároky na komunikaci a chování
  - hledání společného jazyka
- Specialisté x „integrátoři“

# Prostředí moderních organizací II.

- matnějšší hranice mezi organizací a prostředím

Kdo jsou zájmové skupiny, které jsou důležité pro fungování organizace?

- Např. Škola, výrobce pečiva.....

# Nové prvky v práci HR

- ◆ Řízení informací (znalostí)
- ◆ Měření „soft“ způsobilostí (kompetencí)
- ◆ Systematické budování organizační kultury
- ◆ Individuální rozvoj (koučování...)
- ◆ Práce s talenty a klíčovými pracovníky
- ◆ Síťová provázanost HR procesů

# Jedinec a organizace

# Vzájemné vztahy organizace a její členové

- Organizace se nerovná souhrnu jejich členů
  - Uspořádání
  - Prostředí (psychologické, sociální, fyzické)
  - Okolí a komunikace s ním (lokalita)
- Spolupráce na základě určitých pravidel
  - Waldrop – Hejno ptáků
- Předpoklad spolupráce: Základní shoda na společných cílech



# Rysové a situacionistické pojetí

- ◆ Ústup od rysového pojetí osobnosti (Big Five ap., osobnostní rysy jako prediktory chování).
- ◆ Podobně jako se např. nepotvrdil koncept tzv. kriminální osobnosti.
- ◆ Výzkumy Milgrama a Zimbarda

# Vliv na diagnostiku

- ◆ Ve společnosti vzrůstá diverzita (viz pluralita forem sexuálního nebo i kriminálního chování).
- ◆ Roste oddělení mezi soukromou a pracovní sférou
- ◆ Zaměstnavatel se na stále víc věcí ani nemůže zeptat (zákony týkající se ochrany osobnosti a soukromí)

# Kariéra a její řízení

- ◆ 80. – 90.tá léta – kariérové mapy a typologie
- ◆ Od determinujícího k otevřenému (adaptivnímu)
- ◆ Směry kariéry:
  - Postup v hierarchii
  - Prohlubování odbornosti
  - Získávání dalších odborností

# Proměny doby a jejich dopad na diagnostiku

- ◆ V psychodiagnostice už neplatí paradigma jednoho vzoru jako dřív (např. jaký mám být správný manažer, správný mistr ap.).
- ◆ Manažer dnes "může mít nejrůznější účesy". (viz kniha G. Lipovetského - Proměna doby)

# Rysové a situacionistické pojetí

- ◆ Ústup od rysového pojetí osobnosti (Big Five ap., osobnostní rysy jako prediktory chování).
- ◆ Podobně jako se např. nepotvrdil koncept tzv. kriminální osobnosti.
- ◆ Výzkumy Milgrama a Zimbarda

# Vliv na diagnostiku

- ◆ Ve společnosti vzrůstá diverzita (viz pluralita forem sexuálního nebo i kriminálního chování).
- ◆ Roste oddělení mezi soukromou a pracovní sférou
- ◆ Zaměstnavatel se na stále víc věcí ani nemůže zeptat (zákony týkající se ochrany osobnosti a soukromí)

# Metody plánování kariéry

- ◆ Kariérové mapy, dráhy
- ◆ Kariérový (rozvojový) plán
  - Návaznost na výstup z hodnocení
- ◆ Plány zastupitelnosti
- ◆ Plány personálních rezerv a následnictví
  - Každý manažer nástupce
  - Každý nástupce více, jak pro jednu pozici
- ◆ Plány rotací

# Realizace kariérového rozvoje

- ◆ Tréninkové programy
- ◆ Projekty
- ◆ Individuální koučing
- ◆ Mentoring
- ◆ Stínování



# „Talenti“ a klíčovní pracovníci

Kdo je to talent ? Jak jej poznat?

- Pracovník s mimořádnými dispozicemi (potenciálem, perspektivou)

Kdo je klíčový pracovník? Jak se o něj starat?

- Vzácný + mimořádně důležitý člověk

# Zdroje talentů – kde hledat

◆ Interní

◆ Externí:

- Školy
- Armáda
- Výkonní sportovci
- Manažeri neziskových organizací
- Dodavatelé

# Metody identifikace talentů

- ◆ Fungující systém hodnocení
- ◆ Účast v projektech
- ◆ Development Centre
- ◆ 360 zpětná vazba

# Práce s klíčovými pracovníky

- ◆ Lide se specifickými znalosti a dovednostmi
- ◆ Mají vliv na „bytí“ či nebytí firmy
- ◆ Maximálně individuální péče a podpora rozvoje
- ◆ Neustále přemýšlení jak posilovat jejich vztah k firmě

# Psycholog vně a uvnitř organizace

- K čemu může být psycholog v podniku (např. výrobním)?
- Brainstorming: výhody a nevýhody obojího uspořádání