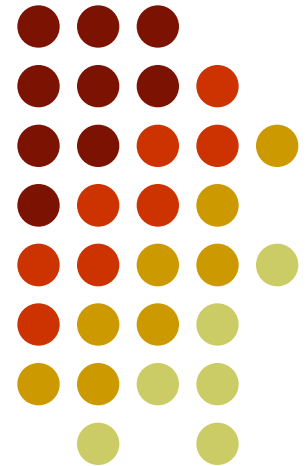
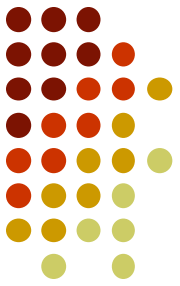


Metody personální práce

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
- 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

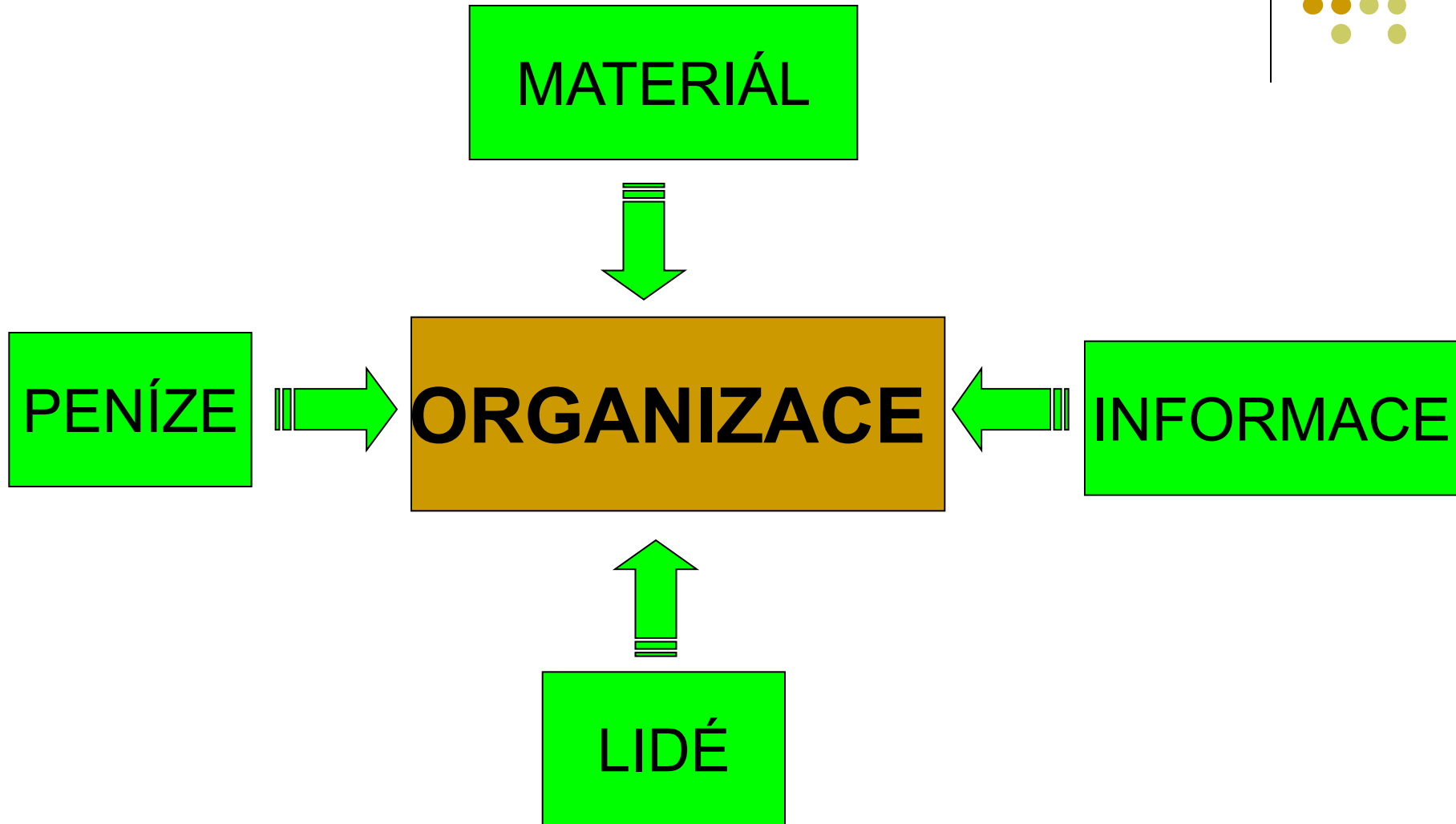
Organizace



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?*

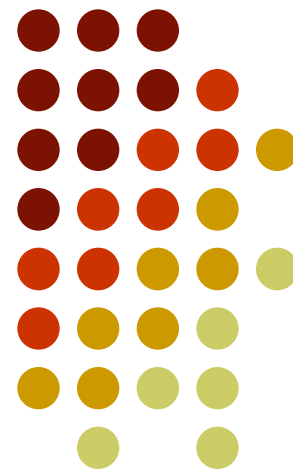
Návrh charakteristik kvalitních pracovníků



- **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

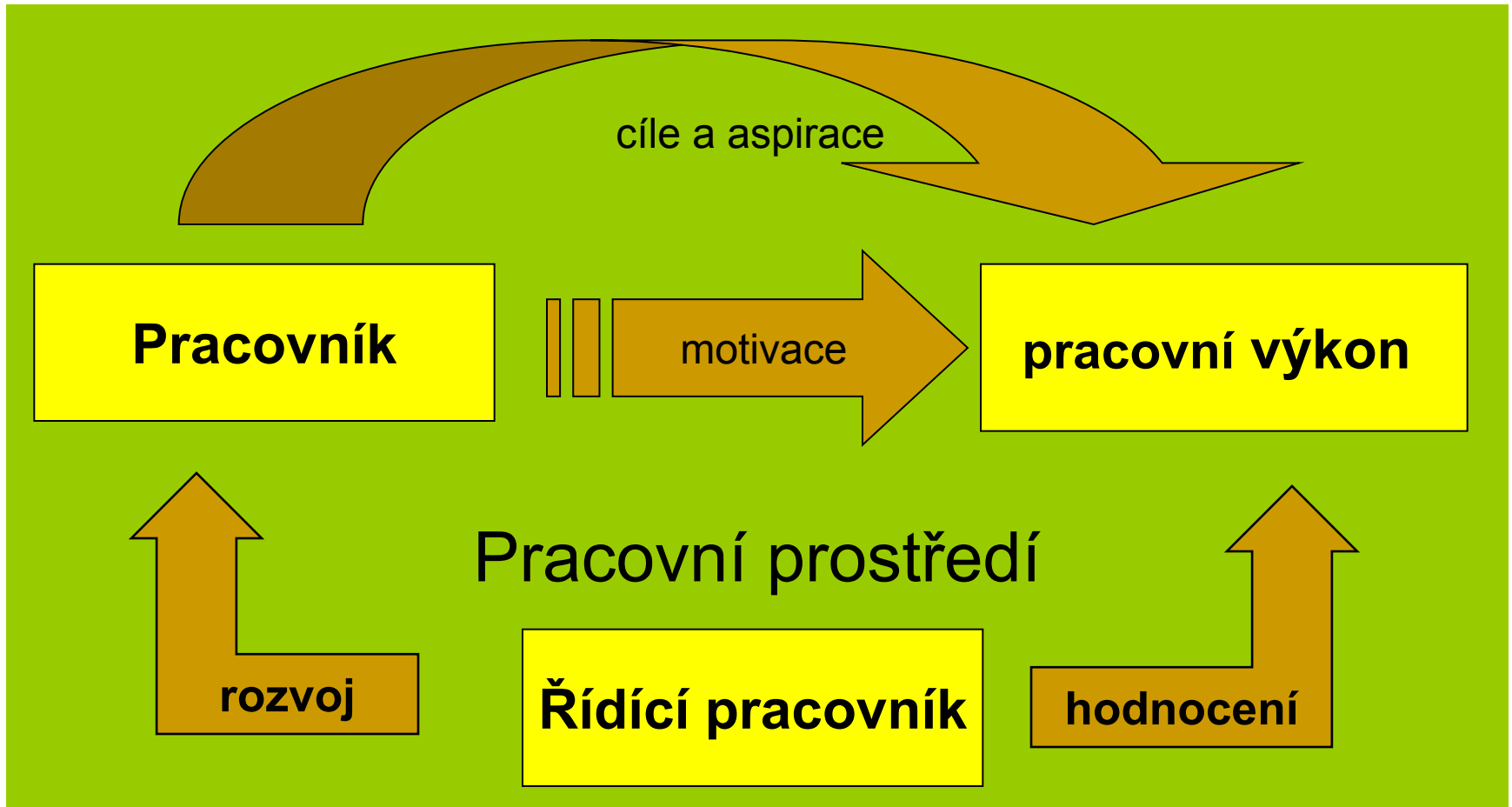
- zvyšování produktivity práce
- účinnější koordinace - rychlejší reakce
- efektivní přenos informací
- vysoká míra bezpečnosti a ochrany zdraví



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



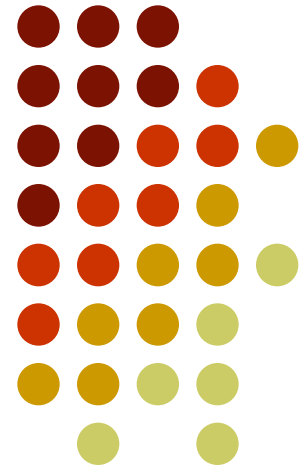
Vliv a význam pracovní činnosti



- 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">▪ 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