

# Trendy a vlivy v současném HR

Historie a současnost moderních organizací

# Cvičení

**1991**

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

**1961**

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

**2011**

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. 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)
- ◆ Budování organizační kultury
- ◆ Individuální rozvoj (koučování...)
- ◆ Práce s talenty a klíčovými pracovníky
- ◆ Síťová provázanost HR procesů
- ◆ Řízení lidského kapitálu
- ◆ Nové role – business partner

# 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)

# 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)

# Být uvnitř nebo venku?

- ◆ **Název:** Kdo je užitečnější psycholog uvnitř nebo ten venku.
- ◆ **Popis:**
  - Připravte se na výběrové řízení (DEN D).
  - Představte, co dokážete organizaci nabídnout, čím být pro ni užiteční.
- ◆ **Čas:** příprava 15 minut + 5 minut na prezentaci.

# Cesta do srdce – cesta k motivaci

## Jak se dozvědět, co koho opravdu motivuje.

Hledejte, jak zjistit, co nejvíce o motivaci pracovníků. Popište běžné a hledejte i netypické postupy.

**Čas:** 20 mim. příprava a 5 prezentací

**Zadání:** oblasti:

- Nábor – CV, pohovor, testy
- Adaptační proces + školení
- Při práci – výkonnost
- Neformální akce a mimo práci

**Formu prezentace zvolte sami**

