

Základní personální činnosti organizace



Řízení lidských zdrojů

- zabývá se dosahováním organizačních cílů prostřednictvím lidských zdrojů.
- lidský faktor je chápán jako faktor rozhodující o úspěšnosti organizace, do jehož rozvoje je žádoucí a nutné investovat.
- Škola lidských vztahů
- Psychologicko sociální přístupy

Řízení lidských zdrojů

TRENDY:

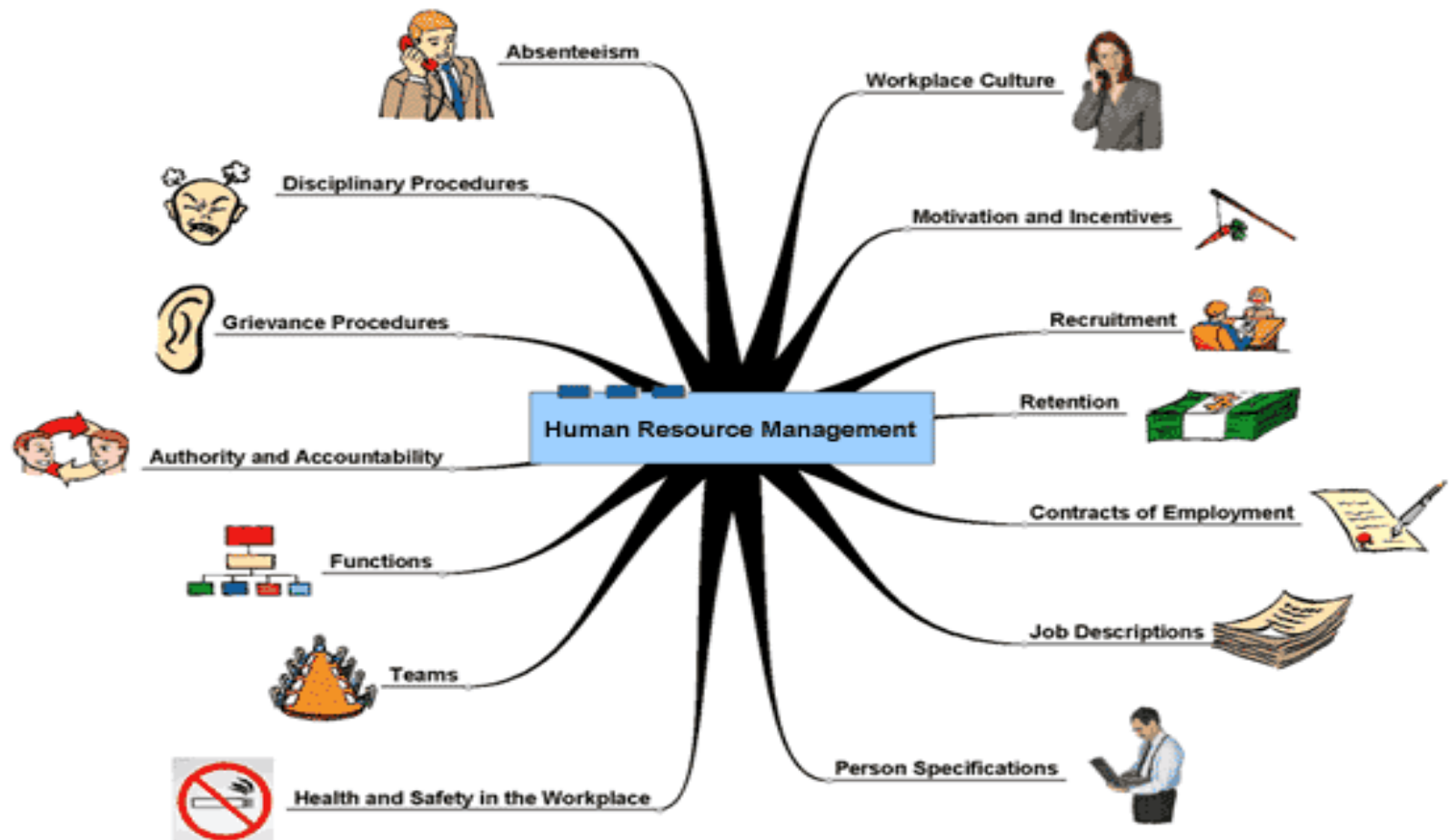
Organizace usilují o flexibilitu ve dvou směrech:

- **Funkční flexibilita** – schopnost zaměstnanců vykonávat více činností - přesouvání pracovníků dle momentální potřeby.
- **Početní flexibilita** – pružné zvyšování nebo snižování počtu zaměstnanců využíváním různých forem pracovního poměru.
=> Organizace budoucnosti pracuje se dvěma skupinami pracovníků:
 - klíčoví, vysoce kvalifikovaní pracovníci - jádro organizace
 - další pracovníci, propojení s organizací volněji - možnost pohotově regulovat počty pracovníků dle aktuální potřeby.
- Změna přejímání odpovědnosti a úkolů HR

Personální činnosti v organizaci

- Plánování pracovních sil
- Získávání pracovníků – nábor
- Výběr uchazečů o pracovní místo
- Rozmístění pracovníků a adaptace
- Hodnocení zaměstnance
- Propouštění zaměstnance z pracovního poměru

Personální činnosti v organizaci



Plánování pracovních sil

- Cílem je zabezpečení optimální kvantity a kvality pracovní síly.
- Je třeba předvídat vývoj potřeb lidských zdrojů, pohyb pracovníků mezi útvary či organizací a okolím.
- Východiskem pro určení potřeby lidských zdrojů se mohou stát prediktory
(např. počet vyrobených kusů výrobku, objem prodeje, počet žáků, ...)

Získávání pracovníků – nábor

Nábor pracovníka je vždy oboustranný proces.

Specifikujeme:

- základní soubor požadavků na uchazeče;
- charakter práce a pracovní podmínky.

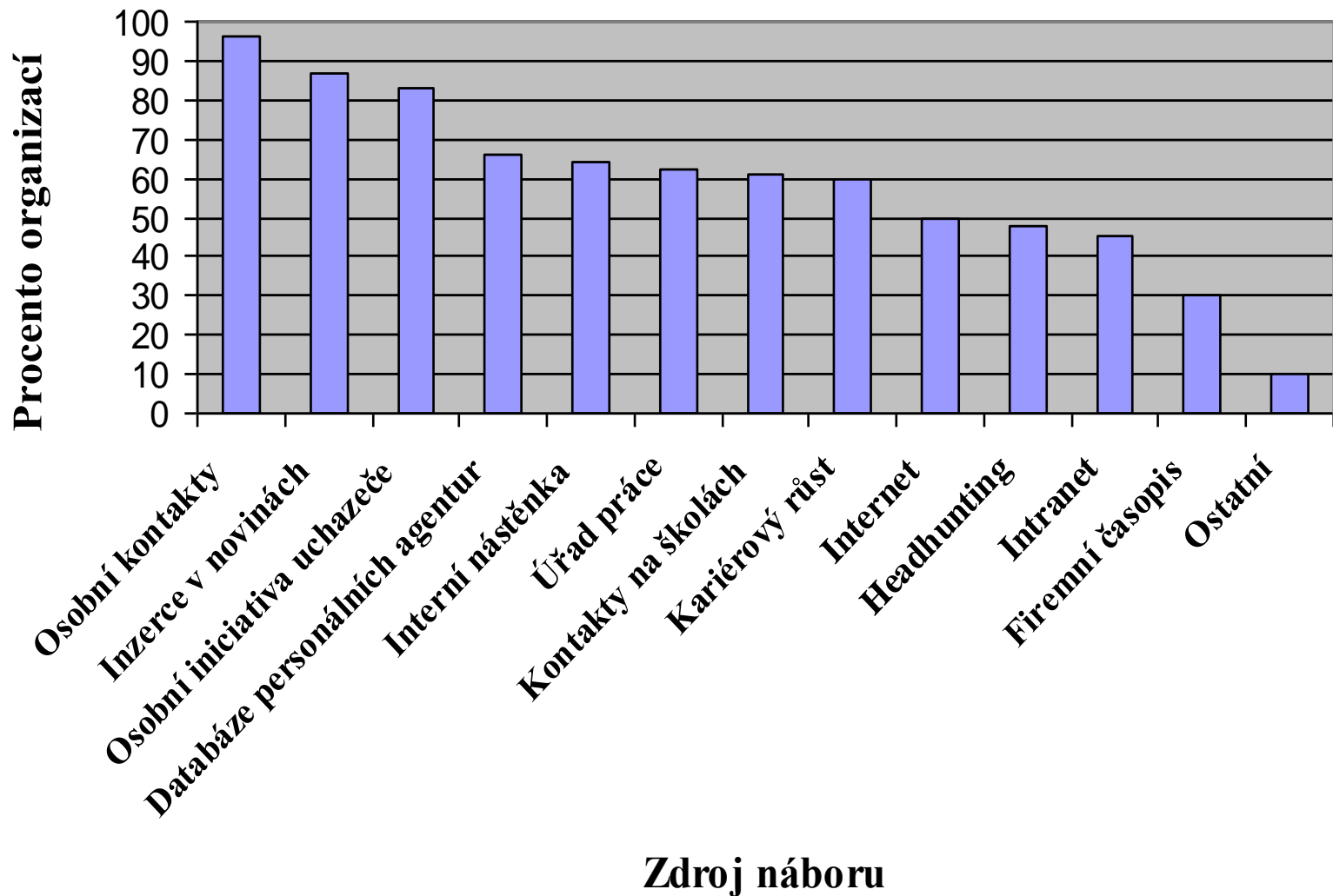
Potřebu pracovníků naplňujeme prostřednictvím:

- **Vnější zdroje**
- **Vnitřní zdroje**

Získávání pracovníků – nábor

Cesty získávání pracovníků

- Inzerce
- Osobní kontakty
- Úřad práce
- Školy
- Personální agentury
- Headhunting
- ...



Výběr uchazečů o pracovní místo

- proces, při kterém se na základě dostupných informací o kandidátech organizace rozhoduje, kterému z nich zaměstnání skutečně nabídne.

Metody personálního výběru

- Výběrový rozhovor
- Reference
- Psychologické testy
- Odborné testy
- Pracovní vzorky
- Assessment centra
- ...

„Až 66% rozhodnutí o přijetí nových zaměstnanců se do 12 měsíců ukáže jako chybné.“

Peter F. Drucker

Management I

Rozmístění pracovníků a adaptace

- kvalitativní, kvantitativní, časové a prostorové spojování pracovníků s pracovními úkoly, s pracovními místy.
- Cílem je optimalizace vztahu mezi člověkem a pracovním místem tak, aby bylo dosaženo maximálního pracovního výkonu.

Vnitropodniková mobilita pracovníků:

- Povýšení
- Převedení na jinou pozici
- Přeřazení na nižší funkci

Hodnocení zaměstnance

- systematický popis individuálních nebo skupinových předností a slabin.
- absence hodnocení sebou nese problémy.
- Rozhodnutí o výši pracovní odměny, motivující faktor, zpětná vazba, predikce budoucího úspěchu v jiných funkcích.

Dle účelu a stupně formálnosti rozlišujeme hodnocení:

- Průběžné (každodenní)
- Hodnocení dlouhodobých výsledků – může být postaveno na kritériích objektivních či subjektivních.
- Hodnocení stanovených úkolů
- Hodnocení kompetencí

Propouštění zaměstnance z pracovního poměru

Postup při snižování stavu pracovníků

- Změna organizační struktury
- Uvolnění pracovníků s nízkou morálkou
- Neobsazování pracovních míst po odchodu stávajícího pracovníka
- Uvolnění nekompetentních pracovníků

Úkoly na seminář č. 4 (5.11.)

1. Zásady hodnotícího pohovoru – struktura, obsah, příprava apod.
2. Vzdělávání zaměstnanců – metody (on the job, off the job, koučování, mentoring, rotace práce, outdoor training, e-learning a další)
3. Outsourcing a jeho výhody a nevýhody.

Literatura

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha : Grada, 2009. 448 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 978-80-247-0469-2.
- HRONÍK, František. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha : Grada, 2007. 240 s. ISBN 978-80-247 1457-8.
- KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha : Grada Publishing, 2007a. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Management Press, 2007b. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- PLAMÍNEK, Jiří. *Vedení lidí, týmů a firem*. Praha : Grada, 2002. 156 s. ISBN 80-247-0403-X.
- THOMSON, R. *Řízení lidí*. Praha : ASPI, 2007. 252 s. ISBN 978-80-7357-267-9.
- URBAN, Jan. *Výkladový slovník : Řízení lidských zdrojů*. Praha : ASPI Publishing, 2004. 207 s. ISBN 80-7357-019-X.