

Trendy a vlivy v současném HR

Historie a současnost moderních organizací

Cvičení

1991

Je rok 1991. Představte si běžné vybavení domácností elektrospotřebiči a komunikační technikou. Co všechno bylo obvyklé?

1961

Vraťme se ještě dále. Představte si totéž co v roce 1991. Co všechno bylo obvyklé?

2012

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?

Rozpad tradičních organizací

- ◆ Racionální koordinace X měnící se pravidla
- ◆ Společný cíl X společná vize
- ◆ Dělbba práce a funkcí X měnící se role
- ◆ Hierarchie autority a odpovědnosti X kompetence
- ◆ Pravidla a normy X flexilita

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
- Multikulturalita
 - vysoké nároky na komunikaci a chování
 - hledání společného jazyka
- Specialisté x „integrátoři“

Prostředí moderních organizací II.

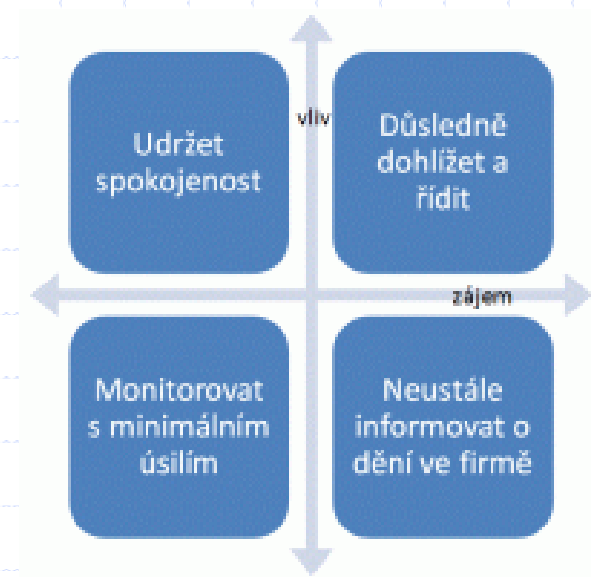
- Matnější hranice mezi vnějším a vnitřním prostředím
- Rychlejší cyklus změn a inovací
- Zaměření na procesy
- Stakeholders

Organizace a její členové

- Organizace není jen souhrn členů
 - Uspořádání – struktura
 - Prostředí (psychologické, sociální, fyzické)
 - Okolí a komunikace s ním
- Spolupráce na základě určitých pravidel
 - Waldrop
 - Hejno ptáků
- Spolupráce: základní shoda v cílech

Stakeholders

-kdokoliv, jehož život/chod firma jakkoliv ovlivňuje
- Teorie **R. Edwarda Freemana**



Kdo jsou stakeholders?

- Uved'te stakeholders běžné organizace a popište jejich očekávání ?
- Jsou obvykle v souladu ?
-typická situace

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

Mýty X nová realita 1 – D. Ulrich

Tab. 1.1 Mýty, které brání personální práci a personálním útvarům, aby byly profesionální

Staré mýty	Nová realita
Lidé jdou pracovat do personálních útvarů a dělat personální práci, protože mají rádi lidi.	Útvary lidských zdrojů tu nejsou proto, aby provozovaly jakousi podnikovou terapii nebo aby sloužily jako sociální, zdravotní nebo spokojenost přinášející útulky. Personalisté musejí vytvářet postupy, které pracovníky dělají konkurenceschopnějšími, a nikoliv bezstarostnými.
Personální práci může dělat každý.	Aktivity v oblasti lidských zdrojů jsou založeny na teorii a výzkumu. Personalisté musejí mistrovsky ovládat jak teorii, tak praxi.
Personální práce se zabývá měkkou stránkou podniku a podnikání, a není tedy měřitelná.	Vliv personální práce na výsledky podniku může a musí být posuzován a měřen. Personalisté se musejí naučit, jak převést „přeložít“ svou práci do jazyka finančního výkonu.
Personální práce se zaměřuje na náklady, které musejí být pod kontrolou.	Postupy v oblasti lidských zdrojů musejí vytvářet hodnotu tím, že zvyšují, zlepšují intelektuální kapitál firmy. Personalisté musejí přidávat hodnotu, a nikoliv snižovat náklady.

Mýty X nová realita 2 – D. Ulrich

Práce personalistů spočívá v tom, že jsou jakousi policií dozírající na plnění podnikové politiky a stráží střežící zdraví a štěstí pracovníků.	Funkcí personální práce a personálního útvaru není dosáhnout shody, harmonie, ochoty – to je práce manažerů. Personální práce tu neexistuje proto, aby dělala pracovníky šťastnými, ale proto, aby se pracovníci stali oddanými své práci a organizaci. Personalisté musejí pomáhat manažerům angažovat pracovníky a uplatňovat politiku, zasazovat se o ni.
Personální práce je plná bláznivých, módních nápadů.	Postupy v personální práci se během času vyvíjejí. Personalisté musejí vidět svou práci jako součást evolučního řetězce a vysvětlovat ji za použití menšího množství žargonu a většího množství autority.
Personální útvary jsou obsazeny příjemnými lidmi.	V současné době by nutně měly být personální postupy předmětem intenzivní diskuse. Personalisté by měli konfrontovat, zpochybňovat, vyzývat i podporovat a pomáhat.
Personální práce je záležitostí personalistů.	Personální práce je pro liniové manažery stejně důležitá jako finance, strategie a jiné podnikové oblasti. Personalisté by se při dokonalém, mistrovském zabezpečování personálních záležitostí měli spojit s manažery.

Model smíšených rolí – D. Ulrich

Tab. 2.1 Definice rolí v oblasti lidských zdrojů

Role/buňka	Přínos/výsledek	Metafora	Činnost
Strategické řízení lidských zdrojů	Uskutečňování strategie	Strategický partner	Propojování personální a podnikové strategie: „organizační diagnóza“
Řízení firemní infrastruktury	Budování účinné infrastruktury	Administrativní expert	Reengineering organizačních procesů: „Společné služby“
Řízení přínosu pracovníků	Zvyšování oddanosti a schopnosti pracovníků	Bojovník za pracovníky, zastánce pracovníků	Naslouchání a reagování na pracovníky: „Zabezpečování zdrojů pro pracovníky“
Řízení transformace a změny	Vytváření inovované, vylepšené organizace	Agent, iniciátor, prosazovatel změny	Řízení transformace a změny: „Zabezpečování schopnosti potřebných ke změně“

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 – 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 prezentaci

Zadání: oblasti:

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

Formu prezentace zvolte sami



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ