

Petra Horváthová, Jiří Bláha, Andrea Čopíková

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Nové trendy

MANAGEMENT PRESS, PRAHA 2016

3	LIDÉ GENERACE Y	132
3.1	Úvod	132
3.2	Obecné charakteristické znaky generace X	135
3.3	Obecné charakteristické znaky generace Y	143
3.4	Odlišnosti generací X a Y	153
3.5	Doporučení v oblasti personálních činností	155
	Příloha 3.1 Test: Do jaké generace patříte?	160
	Příloha 3.2 Dotazník: Očekávání od práce	162
3.6	Zdroje	164
4	DIVERZITY MANAGEMENT	166
4.1	Úvod	166
4.2	Vymezení základních pojmů	170
	4.2.1 Definice pojmu diverzita	171
	4.2.2 Definice pojmu diverzity management	177
4.3	Zavádění diverzity managementu	179
	4.3.1 Postup implementace diverzity managementu	179
	4.3.2 Diverzity audit	184
4.4	Age management	188
	4.4.1 Obsah, implementace a hodnocení realizace age managementu	191
	4.4.2 Pracovníci věkové skupiny 50+	198
	4.4.3 Pracovní schopnost	206
	Příloha 4.1 Test: Profil řízení diverzity	213
	Příloha 4.2 Příklad časového harmonogramu diverzity auditu pro organizaci s 200 až 300 pracovníky	218
	Příloha 4.3 Příklad dotazníku využitelného při diverzity auditu	219
	Příloha 4.4 Hodnocení realizace age managementu	221
	Příloha 4.5 Sebehodnotící dotazník pro zaměstnavatele: Jak pracujete se staršími pracovníky?	225
4.5	Zdroje	228
5	KOMPETENCE A KOMPETENČNÍ MODELY	231
5.1	Úvod	231
5.2	Pojetí kompetence	232
	5.2.1 Vymezení pojmu kompetence	233
	5.2.2 Členění kompetencí	236
5.3	Kompetenční modely	243
	5.3.1 Kdy použít kompetenční modely	243
	5.3.2 Členění kompetenčních modelů	244
	5.3.3 Kritéria funkčního kompetenčního modelu	246

5.3.4	Přínosy funkčního kompetenčního modelu	247
5.3.5	Přístupy k tvorbě kompetenčních modelů	248
5.3.6	Modely manažerských kompetencí	250
5.4	Tvorba kompetenčních modelů	257
5.4.1	Proces tvorby kompetenčních modelů	257
5.4.2	Ukázka tvorby kompetenčního modelu	263
5.4.3	Nejčastější chyby při zavádění kompetenčních modelů	264
5.5	Měření úrovně kompetencí	266
5.5.1	Analogové metody	266
5.5.2	Analytické metody	267
5.5.3	Další metody	269
5.6	Řízení podle kompetencí	274
5.6.1	Oblasti využití kompetenčního přístupu	275
5.6.2	Implementace a fungování řízení podle kompetencí	280
	Příloha 5.1 Kompetenční model pro pozici obchodního manažera	284
	Příloha 5.2 Dotazník pro 360° zpětnou vazbu	289
5.7	Zdroje	294
6	VYUŽITÍ SOCIÁLNÍCH SÍTÍ V ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	296
6.1	Úvod	296
6.2	Definice a členění sociálních sítí	298
6.3	Sociální sítě a jejich využití při nábore pracovníků	300
6.3.1	LinkedIn	302
6.3.2	Facebook	307
6.3.3	Twitter	308
6.4	Výhody a nevýhody sociálních sítí	312
6.5	Podnikové sociální sítě	314
6.5.1	Co přináší podniková sociální síť	316
6.5.2	Firemní síť bývalých pracovníků	318
6.5.3	Jak začít využívat podnikovou sociální síť	319
6.6	Zdroje	322
7	PERSONÁLNÍ CONTROLLING A REPORTING, PERSONÁLNÍ INFORMAČNÍ SYSTÉM	324
7.1	Úvod	324
7.2	Personální controlling	325
7.2.1	Nástroje personálního controllingu	331
7.2.2	Personální ukazatele obecně	335
7.2.3	Kvantitativní personální ukazatele	342
7.2.4	Kvalitativní personální ukazatele	349

5.3.4	Přínosy funkčního kompetenčního modelu	247
5.3.5	Přístupy k tvorbě kompetenčních modelů	248
5.3.6	Modely manažerských kompetencí	250
5.4	Tvorba kompetenčních modelů	257
5.4.1	Proces tvorby kompetenčních modelů	257
5.4.2	Ukázka tvorby kompetenčního modelu	263
5.4.3	Nejčastější chyby při zavádění kompetenčních modelů	264
5.5	Měření úrovně kompetencí	266
5.5.1	Analogové metody	266
5.5.2	Analytické metody	267
5.5.3	Další metody	269
5.6	Řízení podle kompetencí	274
5.6.1	Oblasti využití kompetenčního přístupu	275
5.6.2	Implementace a fungování řízení podle kompetencí	280
	Příloha 5.1 Kompetenční model pro pozici obchodního manažera	284
	Příloha 5.2 Dotazník pro 360° zpětnou vazbu	289
5.7	Zdroje	294
6	VYUŽITÍ SOCIÁLNÍCH SÍTÍ V ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	296
6.1	Úvod	296
6.2	Definice a členění sociálních sítí	298
6.3	Sociální sítě a jejich využití při náboru pracovníků	300
6.3.1	LinkedIn	302
6.3.2	Facebook	307
6.3.3	Twitter	308
6.4	Výhody a nevýhody sociálních sítí	312
6.5	Podnikové sociální sítě	314
6.5.1	Co přináší podniková sociální síť	316
6.5.2	Firemní síť bývalých pracovníků	318
6.5.3	Jak začít využívat podnikovou sociální síť	319
6.6	Zdroje	322
7	PERSONÁLNÍ CONTROLLING A REPORTING, PERSONÁLNÍ INFORMAČNÍ SYSTÉM	324
7.1	Úvod	324
7.2	Personální controlling	325
7.2.1	Nástroje personálního controllingu	331
7.2.2	Personální ukazatele obecně	335
7.2.3	Kvantitativní personální ukazatele	342
7.2.4	Kvalitativní personální ukazatele	349