

LÉKAŘSKÁ FAKULTA MU V BRNĚ
KATEDRA PORODNÍ ASISTENCE A ZDRAVOTNICKÝCH
ZÁCHRANÁŘŮ

PERSONÁLNÍ MANAGEMENT

28.11.2018

Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů je nejdůležitější oblastí celého řízení, neboť lidské zdroje determinují a uvádějí do pohybu všechny ostatní zdroje.

Úkoly personálního managementu

□ **Personální marketing**

- trh práce, fluktuace, zdravotnické vzdělání a specializace

□ **Personální strategie a plánování**

- analýza, vznik, zrušení, redesign pracovních míst, plánování lidských zdrojů

□ **Personální činnosti**

- vznik a ukončení pracovního poměru, pracovní náplně, přeložení na jinou práci

Úkoly personálního managementu

□ Sociální konsensus

- odměňování, péče o pracovníky, kolektivní smlouva, bezpečnost a hygiena při práci

□ Kariérové postupy

- systém celoživotního vzdělávání pracovníků a získávání odborných způsobilostí ve zdravotnictví, vzájemné uznávání diplomů, změny ve vzdělávání sester

Personální marketing

- Dva fenomény - trh práce a fluktuace
- Ve zdravotnictví velmi specifické
- Zdravotníci mají specifické vzdělání
- Způsobilost ke zdravotnickému povolání –
Zákon č. 95 a č. 96/2004 Sb.
- Vyhláška 424/2004 Sb., 423/2004 Sb.
- Konkrétní lokalita – velká města X tradiční lokality

Personální marketing

- I ve zdravotnictví existuje personální marketing
- Inzerce prostřednictvím masmedií
- Zdravotnická literatura
- Webové stránky nemocnic

Hlavní úkoly

- Vytváření dynamického souladu mezi počtem a strukturou pracovníků a pracovních míst = správný člověk na správném místě
- Optimální využívání pracovních sil v organizaci = pracovní doba, kvalifikace
- Personální a sociální rozvoj pracovníků instituce

Personální strategie

- Musí vycházet z celkové strategie organizace
- Přihlíží k právním otázkám, trendům, ekonomickému rozvoji, politice odměňování, ...
- Vzájemně se s celkovou strategií podporují
- Dílem celého vedení instituce

Personální strategie

Typické otázky:

- Přijímáme správné typy lidí?
- Představují pozitivní příspěvek pro instituci?
- Vybíráme a dosazujeme lidi na správná místa ve správné době?
- Školíme je pro současnou i budoucí práci?
- Je systém hodnocení správně nastaven?
- Odměňujeme chování podporující strategii?
- Vedou vedoucí v souladu s posláním a strategií?

Personální plánování

Obecný postup:

1. Analýza a popis práce
2. Nábor nových pracovníků a jejich výběr
3. Zaškolení a rozvoj
4. Management výkonnosti
5. Mzdová politika

Personální plánování

Posouzení kvality:

- Vývoj počtu a struktury zaměstnanců
- Fluktuace a stabilizace zaměstnanců
- Pracovní podmínky a směnnost

Na základě zhodnocení těchto faktorů je možné vytvořit personální plán.

Sociální konsensus

- Sociální klima
- Dohodnutý a oboustranně přijatelný kompromis mezi zaměstnaneckými a zaměstnavatelskými zájmy
- Výsledkem je **kolektivní smlouva**, která musí obsahovat předepsané části

Odměňování zaměstnanců

- Odměna nejsou jen peníze
- Lidé mají tendenci své vložené úsilí nadhodnotit
- Pocit nespravedlnosti – sníží pracovní úsilí
- **Mezi odměny patří také:**
 - zaměstnanecké výhody
 - povýšení, formální uznání
 - rozmanitá, zajímavá práce
 - příznivé pracovní podmínky
 - příjemný styl vedení lidí

Systemy odměňování

- Konkrétní pro každou instituci
- Kompenzace za odvedenou práci
- Udržuje konkurenceschopné postavení na trhu práce
- Musí být v souladu s veřejnými zájmy a právními normami

Péče o zaměstnance

- Povinná, smluvní, dobrovolná
- Hlavní direktivy EU:
 - stejné mzdy pro muže i ženy
 - kolektivní nadbytečnost
 - stejné zacházení a stejná práva v sociálních záležitostech
 - ochrana zaměstnanců v případě insolvence zaměstnavatele
 - vzájemné uznávání diplomů
 - podpora zlepšování ochrany zdraví a bezpečnosti
 - práva žen v souvislosti s mateřstvím
 - evropské rady práce

Personální činnosti

□ Personální odbor

- krátkodobé personální plánování, přijímání pracovníků, propouštění, personální administrativa

□ Analýza a popis pracovních míst

- cílem je popis pracovního místa, požadavky kladené na zaměstnance, vždy písemně, formulář popisu práce

Personální činnosti

- Rozmístování pracovníků, vnitřní mobilita
 - povyšování
 - převedení
 - přeřazení
- Vznik pracovního poměru
 - Zákoník práce
 - smlouvou, volbou, jmenováním
 - pracovní smlouva musí mít určité náležitosti

Personální činnosti

- Ukončení pracovního poměru
 - dle Zákoníku práce
 - dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době

Kariérové postupy ve zdravotnictví

- Kariéra – profesionální dráha člověka životem, získávání zkušeností, realizace vlastního potenciálu
- 3 směry – postup v hierarchii
 - prohlubování odbornosti
 - získávání dalších odborností

Vzdělávání ve zdravotnictví

- Dosažení kvalifikace dané zákonem
- Změna kvalifikace, doškolování
- Oblast rozvoje
- Získávání specializací
- Systém celoživotního vzdělávání
- (Registrace)

Ochrana osobních údajů

- Povinná mlčenlivost
- Výjimky z povinné mlčenlivosti
- Sankce za porušení povinné mlčenlivosti
- Zachování mlčenlivosti po smrti pacienta
- Nařízení EU 2016/679 GDPR (General Data Protection Regulation).

Zdroje

Gladkij a kol: Management ve zdravotnictví

Armstrong, M.: Řízení lidských zdrojů

Slobodník, P.: Management pro zdravotníky v
kostce