



# PERSONALISTIKA


Katka Nedvědová  
Lenka Patočková

# Co je personalistika?

- je nejobecnějším pojmem zahrnující všechny činnosti spojené s obsluhou personálu podniku počínaje přijímáním pracovníků, jejich vzděláváním, odvoláváním až po jejich propouštění. Tradičním úkolem personalistiky je vybírání správných lidí na správné místo. Personalistika se především zabývá zaměstnanci jako individui.
- Obor, který se zaměřuje na získávání kvalitních lidí pro podnik, práci s nimi a motivaci či stanovení optimálních mzdových postupů. Velmi se podobá managementu

# Historie personalistiky

- Součást hospodářské činnosti
- Cíl -> vhodné rozdělení práce lidem a přiměření k pracovnímu výkonu
- Personální činnost byla vykonávána majitelem či dozorcem hospodářských jednotek

- 
- 18.-19. století – ve větších organizacích se věnovali personalistice lidé, kteří se na práci s lidmi specializovali
  - Důvod vzniku personálních útvarů -> složitější personální legislativa ( obsahovala ustanovení chránící zaměstnance, zákony a předpisy týkající se ochrany zdraví zaměstnanců, jejich zabezpečení ve stáří,...)

# Základní pojmy

## ■ Personální administrativa

- především státem předepsané činnosti související se správou informací o personálu v organizaci (př. mzdová a daňová agenda, zdravotní prohlídky)
- Část vytvářejí samy pro svoji potřebu (př. informace o vzdělání a absolvovaných kurzech)

## ■ Lidské zdroje (lidský kapitál)

- pojem používaný pro zaměstnance, manažery podniku, některé externí spolupracovníky. Jde o uvědomění si významu pracovních sil ve srovnání s ostatními zdroji (půda, kapitál)
- Lidské zdroje mohou znamenat jak významná aktiva tak i ztráty pro jakoukoliv organizaci

# Základní pojmy II.

- Personální (řízení) management
  - je relativně nový pojem, který se u nás začal častěji používat až po roce 1990.
  - část podnikového managementu, která se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu (jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování a propojování jeho činností, výsledky jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, podniku a ostatním zaměstnancům, v neposlední řadě jeho osobního uspokojení z vykonávané práce, jeho osobního a společenského rozvoje).
  - na rozdíl od personální administrativy je vidět aktivnější přístup při tvorbě personální strategie plánování a rozvoje zaměstnanců.
  - řada lidí, včetně manažerů, má tendenci považovat personální činnosti pouze za záležitost příslušného (personálního) oddělení v organizaci. Ve skutečnosti jsou od nepaměti zodpovědní za část personalistiky i linioví manažeři a s nástupem personálního řízení se jejich zodpovědnost za tuto oblast ještě prohloubila.

# Úkoly personalistiky

## ■ Výběr pracovníků

- získat o potenciálním zájemci o místo co nejvíce informací → vyhodnotit jeho znalosti a zkušenosti, porovnání s ostatními
- předvýběr na základě životopisu, testy, pohovor, reference

## ■ Hodnocení pracovníků

- nejen hodnotit, ale i motivovat a analyzovat jejich výkonnost
- 3 kategorie: výkon, odměna, hodnocení

# Personální činnosti v podnicích

- Zajišťování pracovních sil z trhu práce a zaměstnanosti
- Vytváření personální politiky
- Personální evidence a statistika
- Stimulování a motivování pracovní výkonnosti
- Zvyšování kvalifikační způsobilosti zaměstnanců
- Sociální politika
- Péče o pracovní podmínky
- Komunikace a vnější vztahy



# Asociace poskytovatelů personálních služeb


- společnosti Adecco spol. s r.o., IndexPlus, Manpower s.r.o. a Start v roce 2002
- cílem je vytváření podmínek pro úspěšný rozvoj stabilního trhu pracovních sil v České Republice
- respektování práv a oprávněných zájmů jednotlivců i podnikajících subjektů

	<b>Tržby</b>
<b>Trenkwalder Kappa</b>	<b>716 094 000</b>
<b>Adecco</b>	<b>623 443 000</b>
<b>Manpower</b>	<b>309 781 000</b>
<b>Grafton</b>	<b>302 892 000</b>
<b>Start People</b>	<b>278 162 000</b>
<b>Index Nosluš</b>	<b>168 366 000</b>
<b>AYS</b>	<b>61 715 000</b>
<b>Neumann partners</b>	<b>10 000 000</b>
<b>Hofmann Wizard</b>	<b>5 806 000</b>
<b>Dunross</b>	<b>2 390 000</b>

	<b>Počty zaměstnanců</b>
<b>Adecco</b>	<b>3167</b>
<b>Trenkwalder Kappa</b>	<b>3009</b>
<b>Manpower</b>	<b>848</b>
<b>Start People</b>	<b>703</b>
<b>AYS</b>	<b>500</b>
<b>Grafton</b>	<b>391</b>
<b>Index Nosluš</b>	<b>58</b>
<b>Neumann partners</b>	<b>11</b>
<b>Hofmann Wizard</b>	<b>5</b>
<b>Dunross</b>	<b>1</b>

# Agentura ADDECO

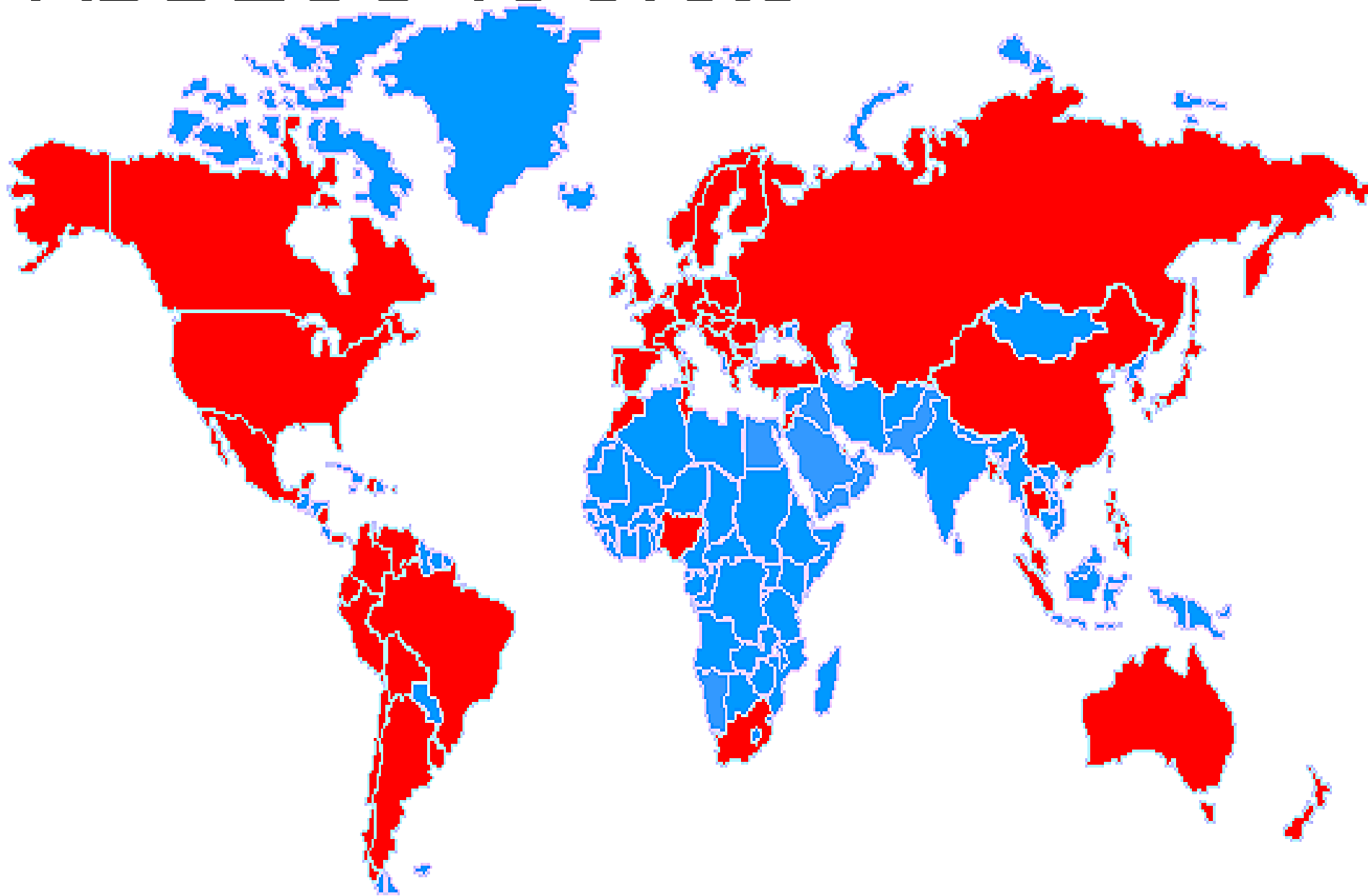
- vznik fúzí dvou významných personálních společností - ADIA a ECCO - v r. 1996
- dnes ADECCO GROUP poskytuje svůj servis v 70 zemích světa
- zaměstnává 33 000 vlastních zaměstnanců v 6 600 pobočkách a denně umístí 700 000 uchazečů
- za rok 2005 - příjem ve výši 18,3 mld EUR, zisk 453 mil EUR.

- 
- v České republice působí od r. 1992
  - 24 poboček v ČR a na Slovensku
  - dodával personál pro Výroční zasedání MMF a Světové banky v r. 2000 a summit NATO v r. 2002

# Adecco v ČR



# ADDECO ve světě



# Manpower

- Na českém trhu od roku 1991
- 4400 poboček v 72 zemích,
- 19 poboček v ČR
- V roce 2006 našli 12000 nových pracovníků pro 600 klientů





# Trenkwalder Kappa

- 1991 - vznik Sdružení KAPPA v Ostravě
- 2000 - KAPPA people a. s.
- 2005 - součást mezinárodního koncernu Trenkwalder Personaldienste A.G., její nový název je Trenkwalder KAPPA people a.s.
- 42 000 zaměstnanců, obrat 500 mil. EUR



# Start People

- Od srpna 2007- Start People, dříve jako Start CZ
- Součást skupiny USG People N. V.
- V ČR působí od roku 1991, 15 poboček
- 14 000 poboček ve 13 zemích Evropy



# Grafton Recruitment

- založen v roce 1982
- 76 poboček v 19 zemích světa
- DHL, Deloitte, ExxonMobil, Microsoft, Coca Cola, Honeywell

# Zdroje:

- [http://cs.wikipedia.org/wiki/Personalistika#.C3.9Akoly\\_personalistiky](http://cs.wikipedia.org/wiki/Personalistika#.C3.9Akoly_personalistiky)
- <http://www.manpower.cz>
- <http://www.grafton.cz>
- <http://www.trenkwalder.com/cz>
- <http://www.adecco.cz>
- <http://www.start.cz>
- <http://ipoint.financninoviny.cz/ofirmach.php>
- <http://www.apps.cz/>
- ČECH, Vladimír. *Personalistika v regionální ekonomii a geografii*. Vydavatelství Západočeské univerzity. Plzeň, 1998, 65 s.