



ÚVOD DO PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Kateřina Legnerová

Mail: katerina.legnerova@fhs.cuni.cz

ÚVOD

- Předmět jako takový
- Organizace zkoušek
- Základní literatura:
 - Zuzana Dvořáková a kol.: Řízení lidských zdrojů, 2012
- Doplnková literatura:
 - Zákoník práce, Zákon č. 262/2006 Sb.
 - ARMSTRONG M. Řízení lidských zdrojů, 2002
 - ULRICH, D. *Mistrouské řízení lidských zdrojů*, 2009
 - DRUCKER, P. F. *Řízení neziskových organizací: praxe a principy*. 1994.



OSNOVA PŘEDMĚTU

- Základy personální práce
- Trh práce v ČR
- Vytváření pracovních míst
- Získávání, výběr a adaptace pracovníků

- Specifika neziskového sektoru



OSNOVA PŘEDMĚTU - POKRAČOVÁNÍ

- Nastavení cílů
- Motivace
- Hodnocení
- Odměňování
- Bezpečnost práce



LIDSKÉ ZDROJE V NO

- Placené zdroje (zaměstnanci)
- Neplacené zdroje (dobrovolníci)

- Odlišné právní předpisy
 - Zákoník práce
 - Občanský zákoník



LIDSKÉ ZDROJE V NO

- Speciální trh práce
- Chybějící role personalisty
- Jiná kultura
- Jiná motivace



VÝZNAM ČLOVĚKA A JEHO PRÁCE

- Faktory působící na personální řízení
 - Globalizace
 - Konkurenceschopnost
 - Ziskovost
 - Neustálé změny
 - Rozvoj technologií
- Lidské zdroje jako konkurenční výhoda



ÚKOLY PERSONÁLNÍ PRÁCE

- Proč jsou lidské zdroje důležité
 - Rozsah práce
 - Konkurenceschopnost
 - Know – how
- Hodnota lidských zdrojů
 - Náklady x výnosy
- Zajistit:
Výkonnost organizace a spokojenost zaměstnanců v rámci dané legislativy



VÝVOJ PERSONÁLNÍ PRÁCE

- Personální administrativa
- Personální řízení
- Řízení lidských zdrojů
- Řízení intelektuálního kapitálu



PERSONÁLNÍ ADMINISTRATIVA

- Správa personální agendy
- Zabezpečení legislativních požadavků
- Servisní služba
- Evidence a statistika
- Pasivní funkce v řízení personálu – vykonavatel požadavků manažerů



PERSONÁLNÍ ŘÍZENÍ

- Od druhé poloviny 60. let
- Aktivní role personální práce
- Úspěšná organizace má dobře vybraný, zformovaný, organizovaný a motivovaný personál
- Úzká specializace personalistů
- Zaměření dovnitř podniků
- Operativní, neřešilo strategické otázky



ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

- Od počátku 80. let
- Úzká interakce mezi liniovým vedením a personálním útvarem
- Komunikace souladu zájmů managementu a zaměstnanců
- Modely souladu
 - Vzájemná provázanost a sladění s podnikovou strategií
- Stochastické modely
 - Formy ŘLZ se mění v závislosti na strategických potřebách organizace a lze vysledovat vztahy závislosti
- Harvardský model
 - ŘLZ = všechna manažerská rozhodnutí, které ovlivňují podstatu vztahu mezi organizací a zaměstnanci
 - Výsledek = Závazek, shoda, kompetence, nákladová efektivnost

ŘÍZENÍ INTELEKTUÁLNÍ KAPITÁLU

- Zaměstnanci = nositelé intelektuálního potenciálu, který dokáže generovat inovace
- Intelektuální potenciál a jeho rozvoj
 - Znalosti a zkušenosti zaměstnanců
 - Výzkum a vývoj
 - Technologie
 - Sítě zákazníků
 - Organizační struktura
 - Marketing



VNĚJŠÍ PODMÍNKY

- Trendy ve vytváření pracovních míst
 - Až $\frac{3}{4}$ pracovních míst v oblasti služeb (do roku 2020)
- Růst kvalifikací
- Flexibilita a jistota = flexikurity
 - Pružné pracovní právo a flexibilní organizace i formy práce
 - Jistota – právo na celoživotní přístup k odbornému vzdělávání, aby si člověk mohl najít adekvátní místo, případně sociální dávky v mezidobí



DEMOGRAFIE

<https://www.youtube.com/watch?v=VcSX4ytEfcE>

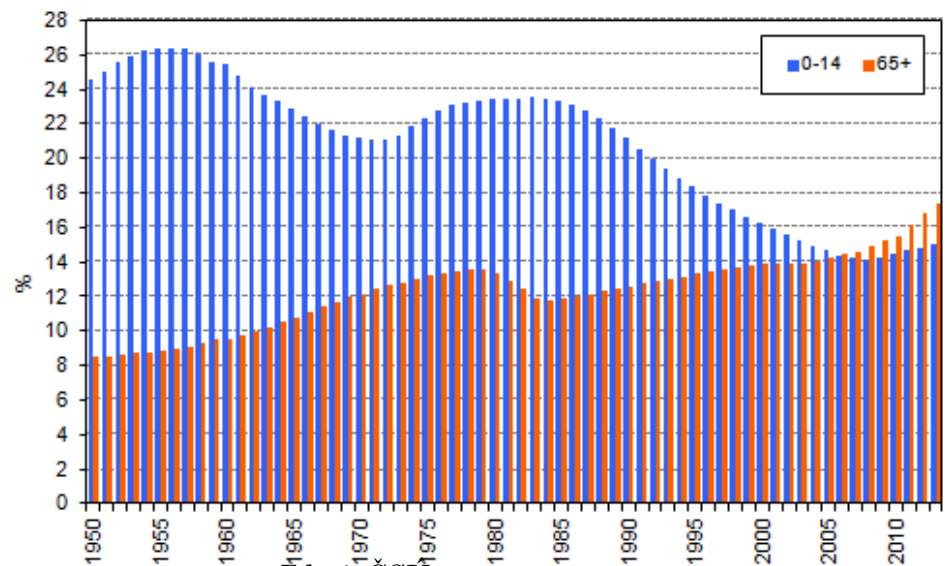


PROČ JE DEMOGRAFIE UŽITEČNÁ PRO PERSONALISTY

... protože ukazuje **kolik JE a BUDE**

- osob celkem, mužů, žen
- osob v určitém věku
- osob dle dokončeného vzdělání
- osob dle rodinného stavu
- osob regionech (+dojíždka)
- jak dlouho budou žít (+spotře

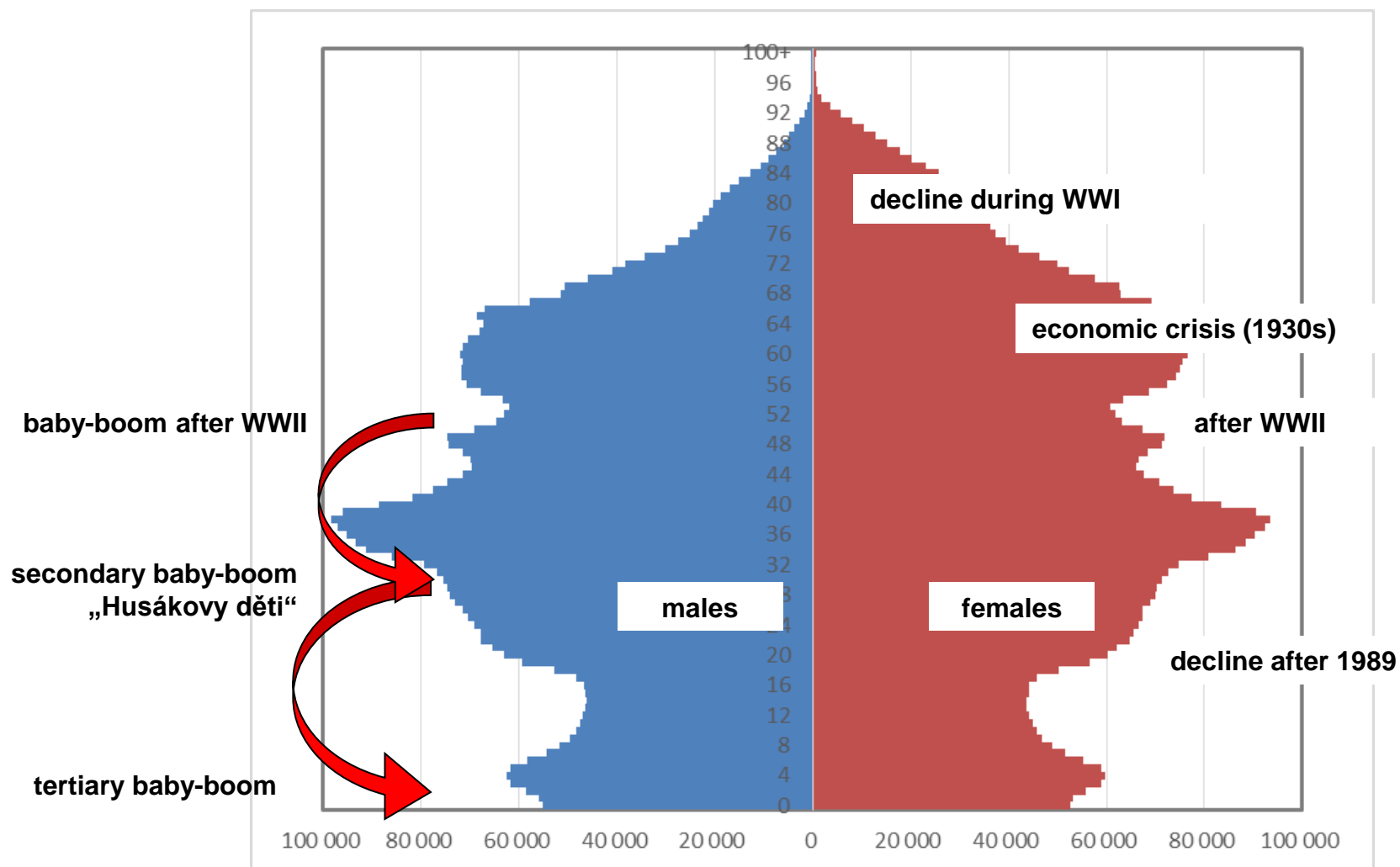
Podíl obyvatel ve věkové skupině 0-14 a 65 a více let
v letech 1950-2013



Zdroj: ČSÚ

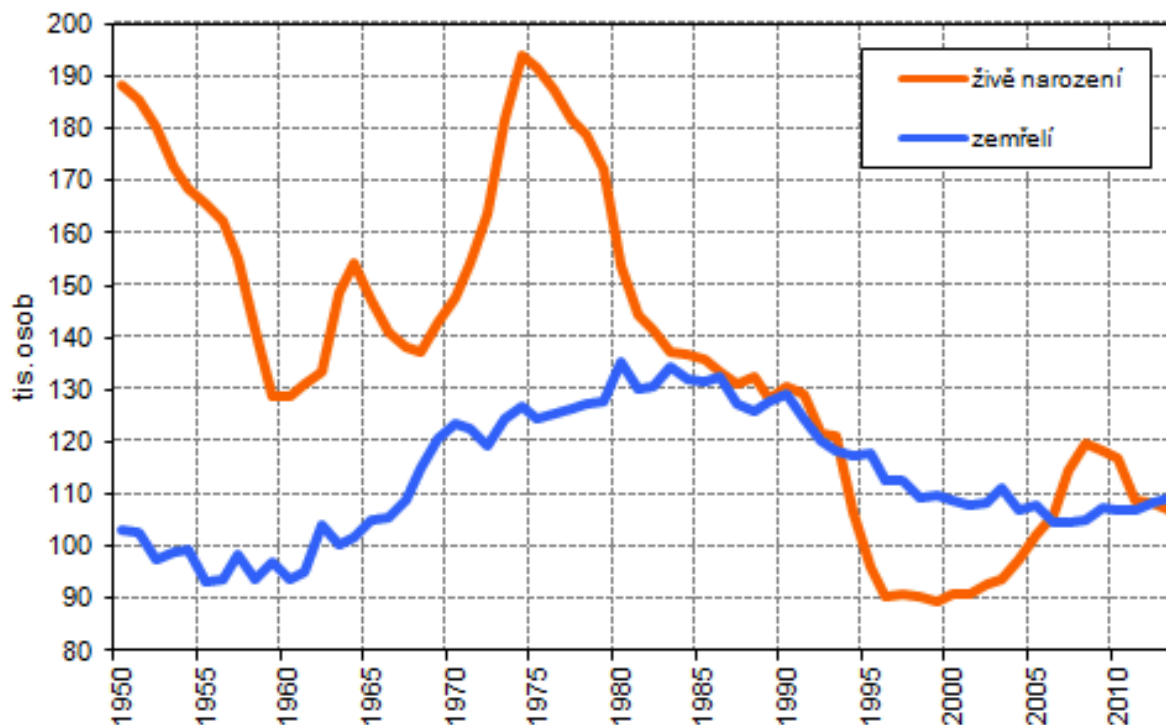
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/podil_obyvatel_ve_vekove_skupine_0_14_a_65_a_vice_let_v_letech_1950_2013

STROM ŽIVOTA – ČR, 1.7.2013



PŘIROZENÝ POHYB OBYVATELSTVA – NAROZENÍ A ZEMŘELÍ

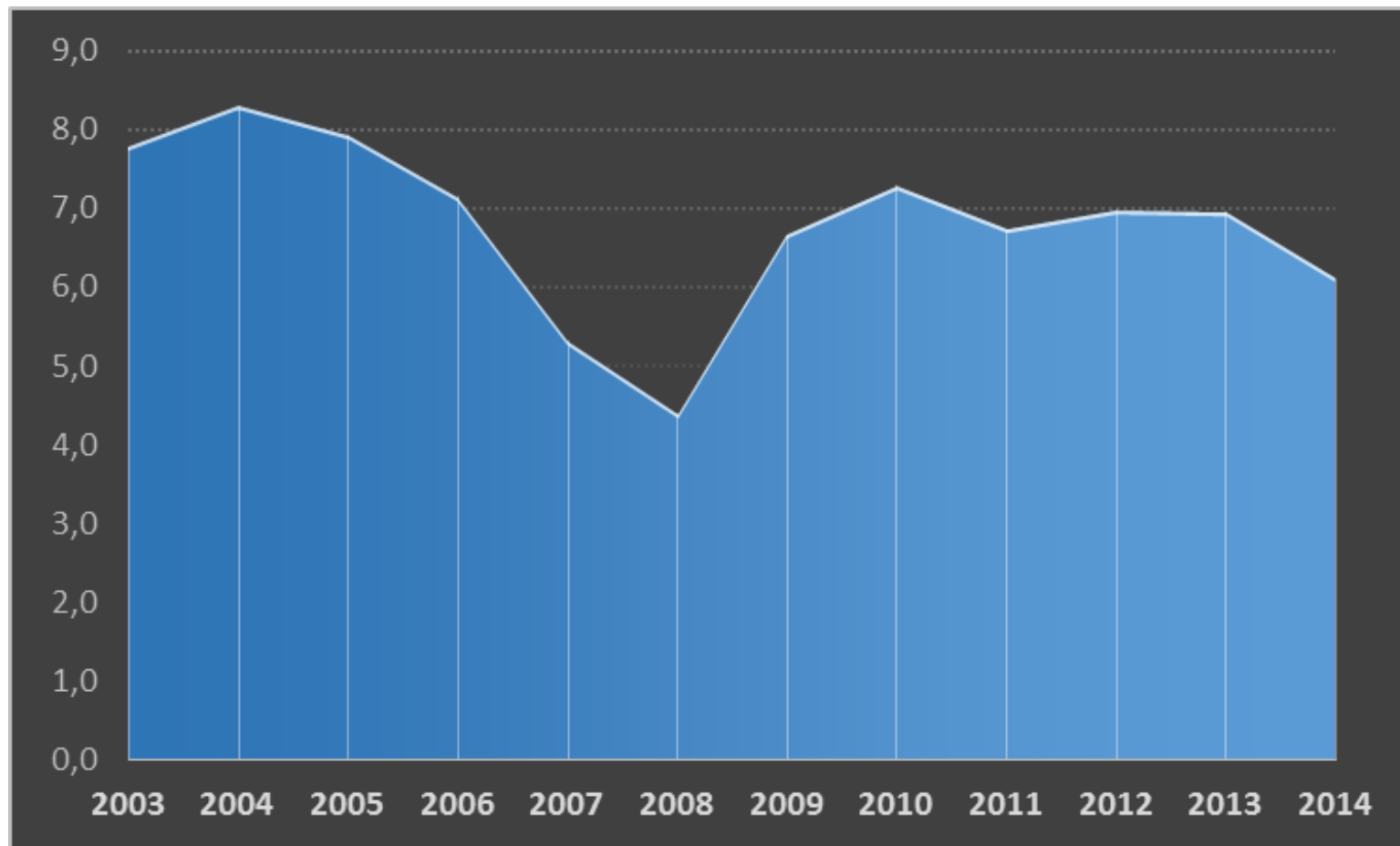
Narození a zemřelí v letech 1950-2013



Zdroj: ČSÚ

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/narozeni_a_zemreli_v letech_1950_2013

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI



Zdroj: VŠPS - výběrová šetření pracovních sil. Od roku 2001 údaje vycházejí z výsledků SLDB 2001, od roku 2011 vycházejí z definitivních výsledků SLDB 2011.

FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ PROSAZENÍ NA TRHU PRÁCE

- věk
- zdravotní stav
- pohlaví
- vzdělání
- příslušnost k etnické skupině

Rizikové skupiny:

- absolventi
- ženy
- starší lidé (41 – 50 let; 50+)
- lidé se zdravotním postižením
- lidé bez kvalifikace
- romské etnikum



ČESKÁ REPUBLIKA

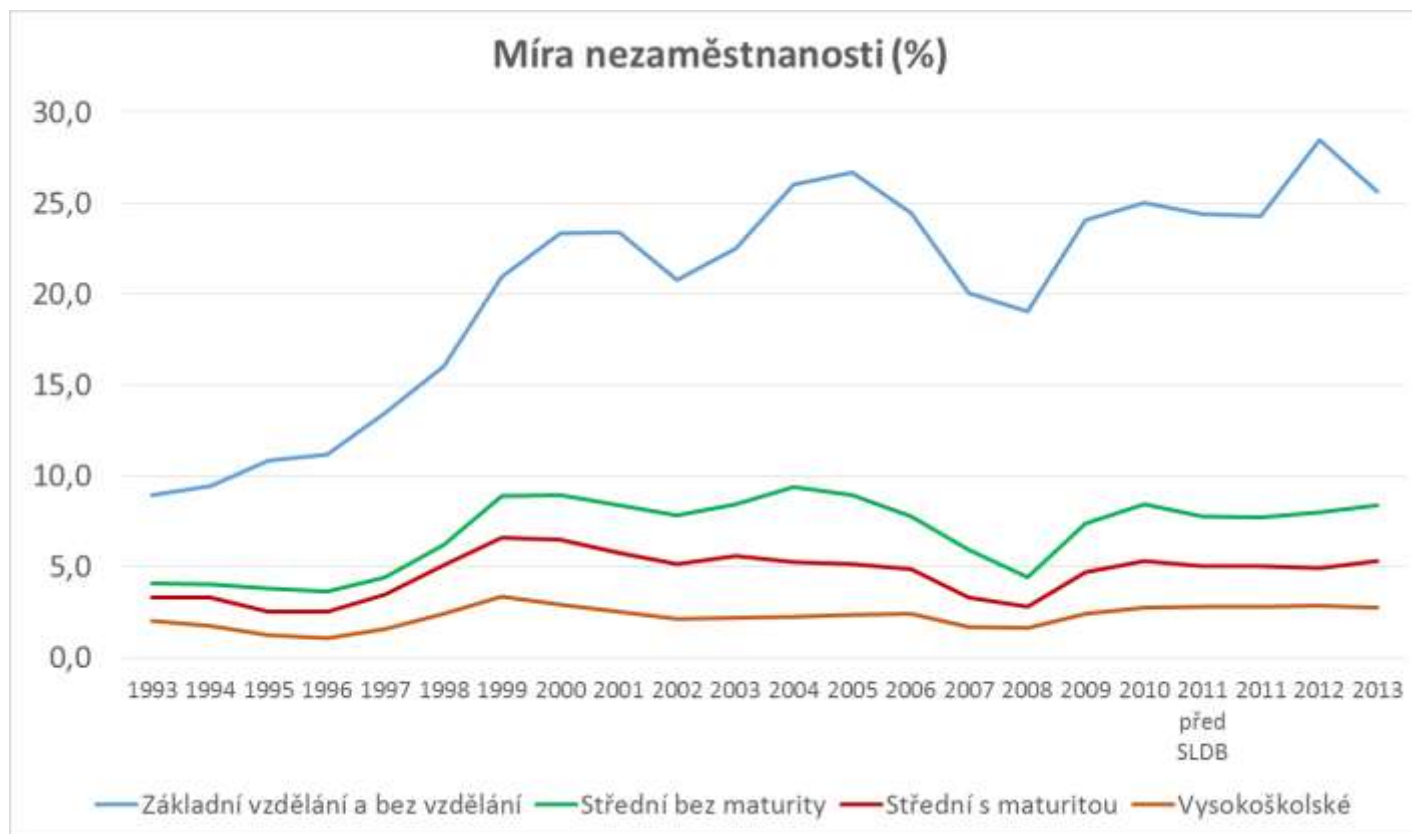
- Vysoká míra nezaměstnanosti některých skupin lidí
 - Mladí, ženy, osoby nad 50 let, obtížně zaměstnatelné skupiny
- Nízká mobilita
- Nízká kvalifikace
- Velké rozdíly mezi regiony



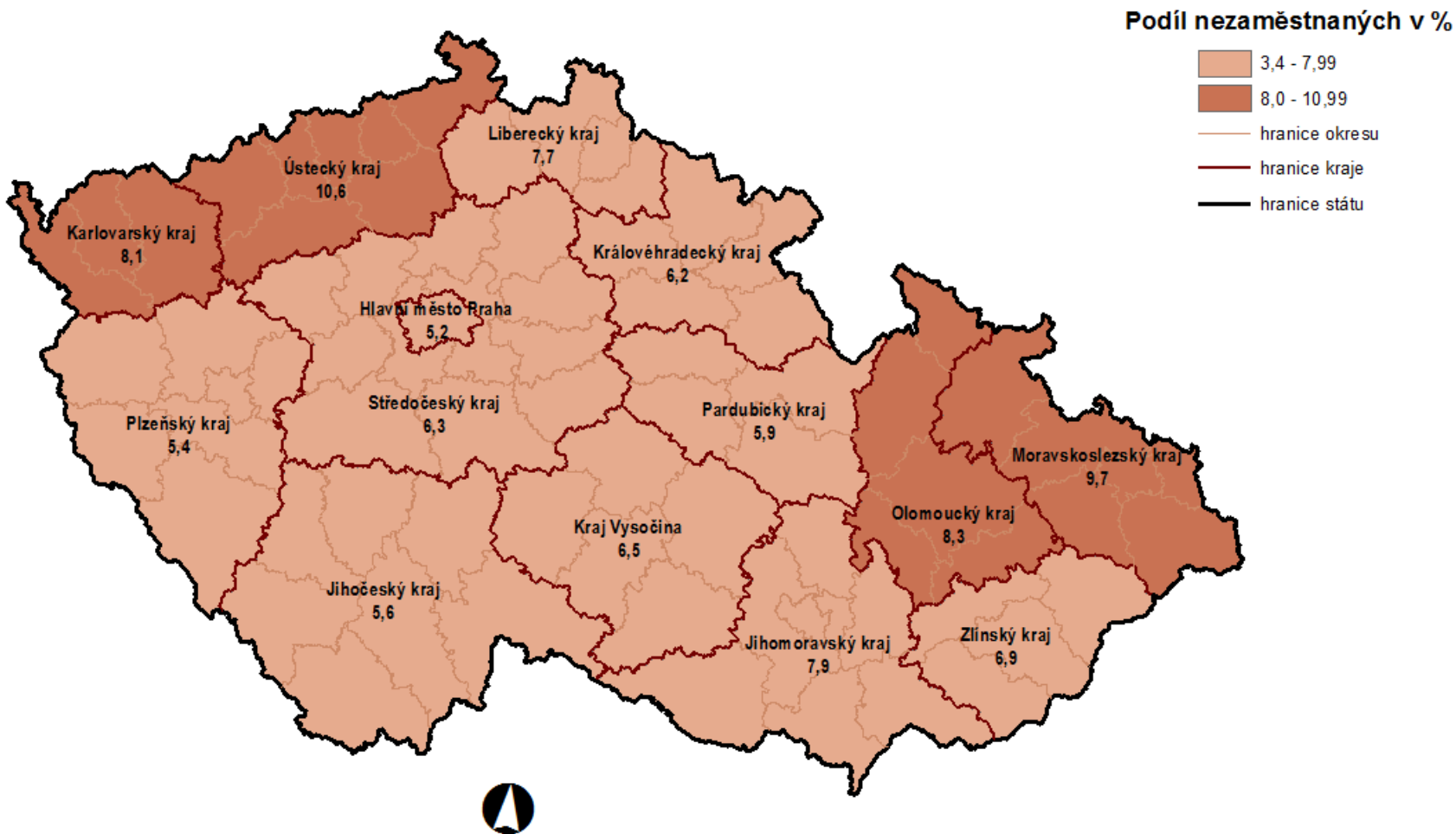
VÝVOJ N PODLE VZDĚLÁNÍ

Ekonomická krize 2009-2011

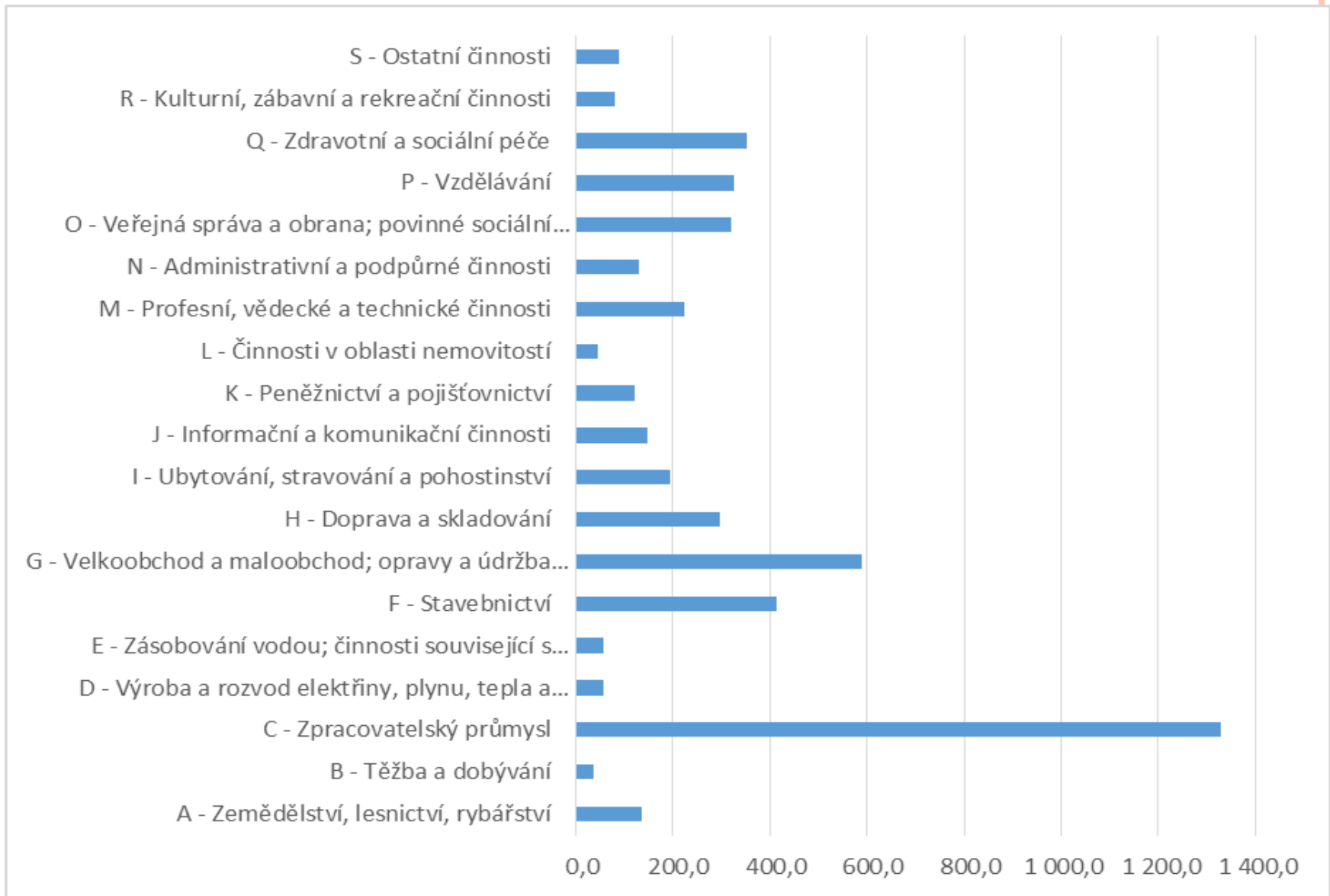
- zhoršení postavení všech vzdělanostních skupin
- nejhůře dlouhodobě jsou na tom lidé bez a s ZŠ



PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB NA POČTU OBYVATEL v krajích České republiky k 30.9.2014



0 30 60 90 120 km



[1] Zdroj: VŠPS - výběrová šetření pracovních sil. Od roku 2001 údaje vycházejí z výsledků SLDB 2001, od roku 2011 vycházejí z definitivních výsledků SLDB 2011.

NEZAMĚŠTANOST

- Frikční (normální)
- Sezónní
- Strukturální
- Cyklická (konjunkturální)

- Dlouhodobá nezaměstnanost



TRH PRÁCE

- Nabídka a poptávka po práci
- Aktivní politika zaměstnanosti
 - Rekvalifikace
 - Investiční pobídky
 - Veřejně prospěšné práce
 - Společensky účelná pracovní místa
 - Příspěvek na zapracování
 - Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

