



Řízení lidských zdrojů

Mgr. Dagmar Halová

Dnešní téma

Podmínky pro splnění
předmětu

Řízení lidských zdrojů
a strategie organizace

Personální plánování a trh
práce

Řízení lidských zdrojů a strategie organizace

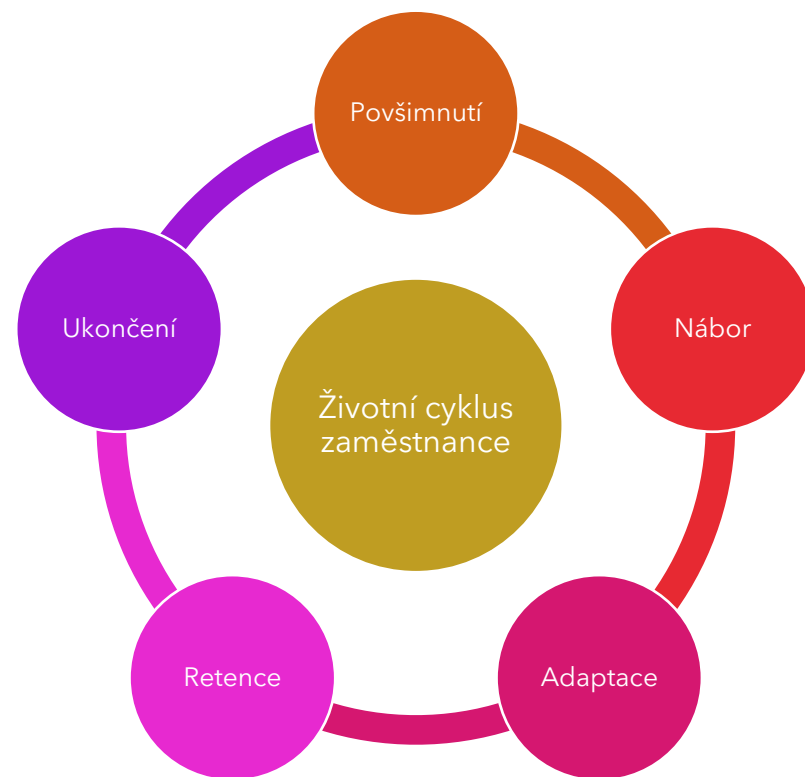


Řízení lidských zdrojů

„Manažerský přístup k využívání úsilí, schopností a oddanosti lidí k vykonávání požadované práce způsobem, který organizaci zajistí perspektivní budoucnost.“ (Armstrong, a další, 2015)

Úkoly řízení lidských zdrojů

- Podpora dosahování strategických cílů organizace,
- Utváření personální strategie a politiky,
- Rozvoj firemní kultury tak, aby byla zaměřená na výkon,
- Zabezpečování lidských zdrojů po kvalitativní i kvantitativní stránce,
- Zajištění toho, aby byli lidé v organizaci motivovaní,
- Podpora příznivých vztahů v organizaci napříč hierarchickými úrovněmi,
- Podpora etického přístupu k vedení lidí,
- Provádění personálních činností



Hlavní aktéři řízení lidských zdrojů

- Personální útvar
- Personalisté
- Linioví manažeři

Personální útvar

Centrum excellence

- Poradenství a služby ve strategických otázkách řízení lidských zdrojů,
- Vzdělávání a rozvoj pracovníků,
- Získávání pracovníků,
- Odměňování,
- Zaměstnanecké vztahy.

Strategický business partner

- Spolupráce s liniovými manažery,
- Naplňování strategických cílů.

Centrum sdílených služeb

- Veškeré administrativní činnosti spojené s řízením lidských zdrojů.

Personální útvar

Funkcionální uspořádání

- Rozčlenění na dílčí útvary podle obsahového zaměření činnosti,
- Každé oddělení je vysoce specializované,
- Jedinec v organizaci je sledován z různých hledisek různými pracovníky.

Divizionální uspořádání

- Členění podle jednotek organizace nebo podle kategorií pracovníků,
- Komplexní pohled na pracovníky,
- Zvýšené nároky na počet specialistů.

Kombinované uspořádání

- Funkcionálně jsou uspořádané činnosti jako je vytváření koncepce řízení lidských zdrojů,
- Divizionální uspořádání se týká činností, které je vhodné decentralizovat (např. výběr nebo hodnocení pracovníků).

Personalisté

Obecná role

- Podílí se na tvorbě strategie organizace,
- Pomáhají prosazovat základní hodnoty a etický přístup.

Role poskytovatelů služeb

- Získávání, vzdělávání, aj. aktivity související se zabezpečením lidských zdrojů,
- Administrativní a pracovněprávní činnost.

Strategická role

- Podpora dosahování strategických cílů,
- Optimální využití lidských zdrojů organizace.

Role business partnerů

- Odpovědnost za dosažení úspěchu organizace,
- Musí chápat model podnikání,
- Musí znát kritické faktory úspěchu, silné a slabé stránky organizace aj.

Role nositelů inovací a agentů změny

- Nové postupy pro zvýšení efektivity organizace,
- Pomáhají komunikovat změny v organizaci.



Linioví manažeři

Řídí a kontrolují práci
podřízených

Provádí hodnocení
pracovního výkonu

Organizují práci

Přichází s podněty pro
personální plánování

Odpovídají za well-
being zaměstnanců a
jejich bezpečnost při
práci

Identifikují vzdělávací
potřeby a podněcují
vzdělávání pracovníků

Mají vliv na individuální
kariéry zaměstnanců

Rozhodují o
odměňování jednotlivců

Starají se o dodržování
právních norem a
interních směrnic a
zodpovídají za ochranu
majetku zaměstnavatele

Outsourcing personálních služeb

- Zajištění personálních činností externím subjektem
- Např. pro malý podnik neekonomické „živit“ personální specialisty na plný úvazek
- I větší organizace někdy uvítají externí personální služeb
 - Značně specializované činnosti
 - Situace, kdy firma potřebuje někoho, kdo ji uvidí nezaujatě zvenčí
- Typickým outsourcovanými činnostmi je získávání a výběr pracovníků, personální audit, hodnocení pracovníků, vzdělávání či dodání vhodného softwaru pro personální řízení.

Vazba mezi strategickými cíli organizace a lidskými zdroji



Strategie organizace

Poslání - vize organizace

Celkové cíle nutné pro naplnění vize

Specifické cíle - celkové cíle rozdělené tak, aby bylo možné sledovat postup plnění

Strategie - plán aktivit vedoucích k dosažení cílů

Aktivity a úkoly - jednotlivé kroky učiněné v rámci realizace strategie

Strategické řízení lidských zdrojů

- Plánování potřebného počtu pracovníků,
- Plánování potřebných kompetencí,
- Zohlednění restrukturalizací v organizaci, vývoje na trhu či implementace nových technologií,
- Plánování změn kultury organizace či kvalitativní a kvantitativní změny v nabízených produktech danou organizací.

Složky strategického zabezpečování lidských zdrojů

Plánování

- Posuzování budoucích potřeb organizace,
- Rozhodování o počtu a druhu lidí, které bude organizace potřebovat.

Hodnotová nabídka

- Co organizace nabízí potenciálním nebo stávajícím zaměstnancům,
- Co zaměstnanci považují za hodnotné.

Plány zabezpečování lidských zdrojů

- Interní nebo externí hledání vhodných pracovníků a jejich výběr,
- Plány vzdělávání a rozvojových programů.

Plány stabilizace

- Plány pro udržení potřebných pracovníků.

Plány flexibility

- Plány pro optimální využívání lidských zdrojů,
- Schopnost adaptace na změny.

Řízení talentů

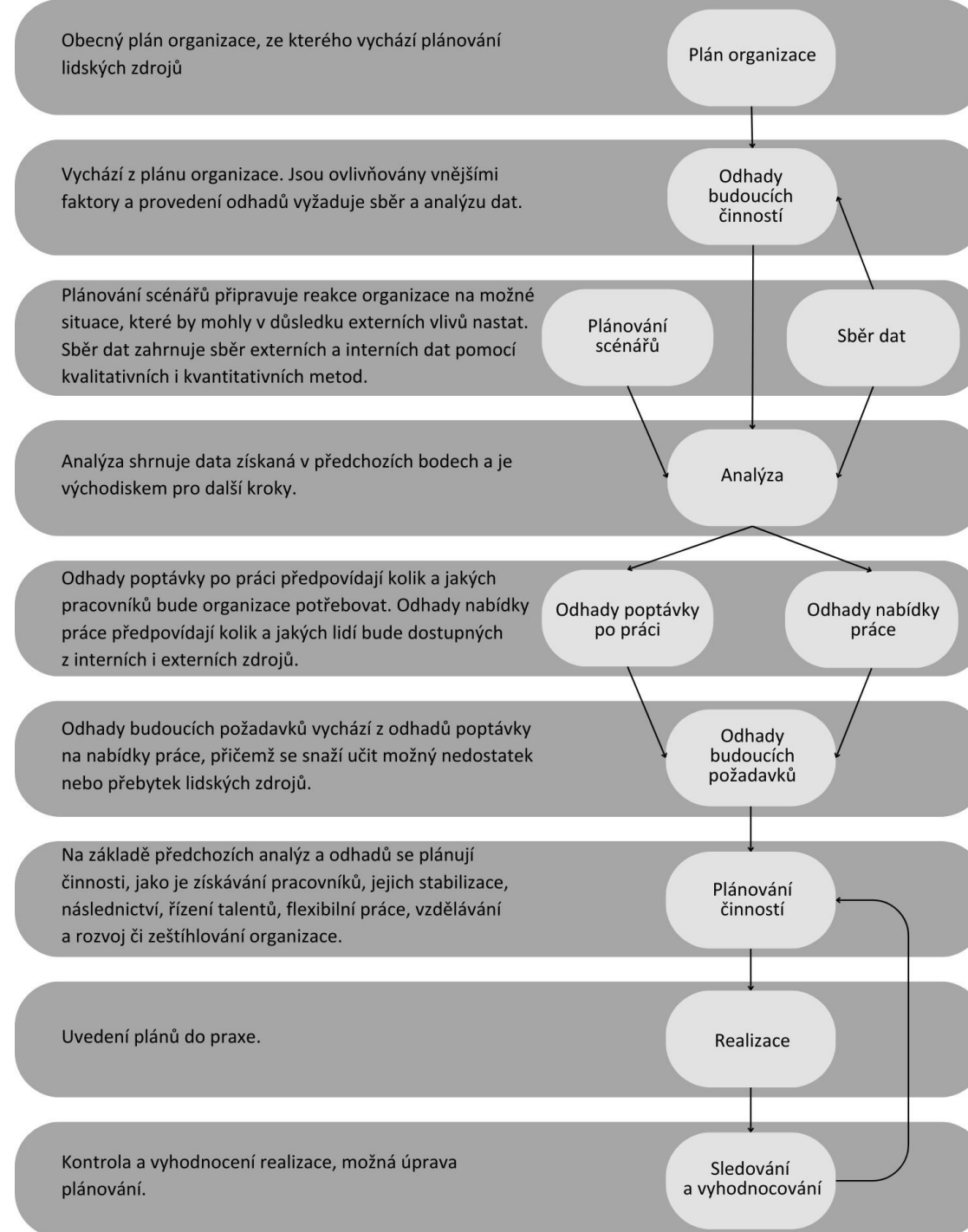
- Zajištění dostatku talentů,
- Řízení následnictví.

Personální plánování



Personální plánování

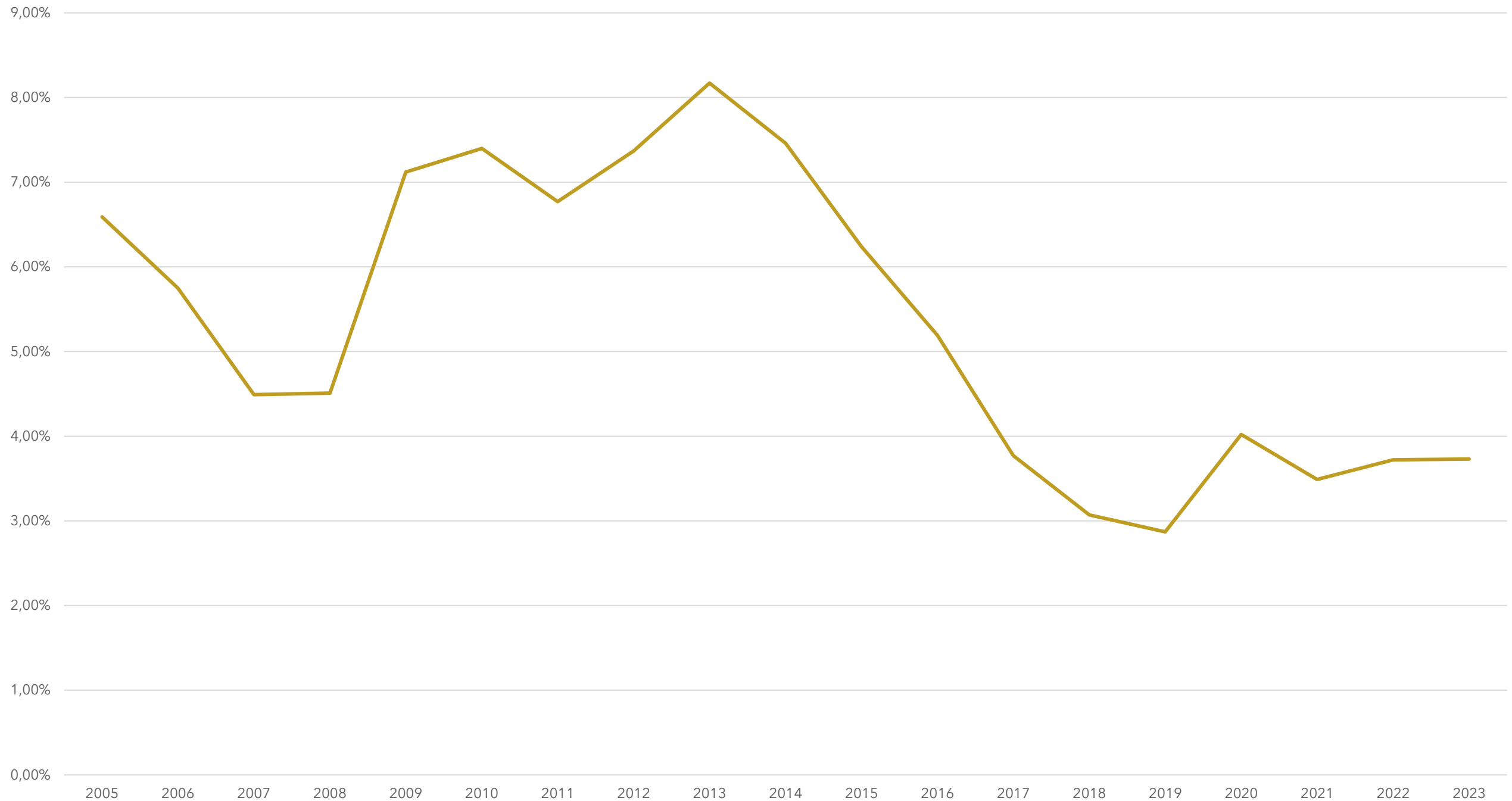
- *„Plánování lidských zdrojů představuje základní proces řízení lidských zdrojů, který je formovaný strategií organizace a zajišťuje správný počet lidí se správnými schopnostmi na správném místě ve správný čas, čímž podporuje dosahování krátkodobých i dlouhodobých cílů organizace.“ (Armstrong & Taylor, 2015)*



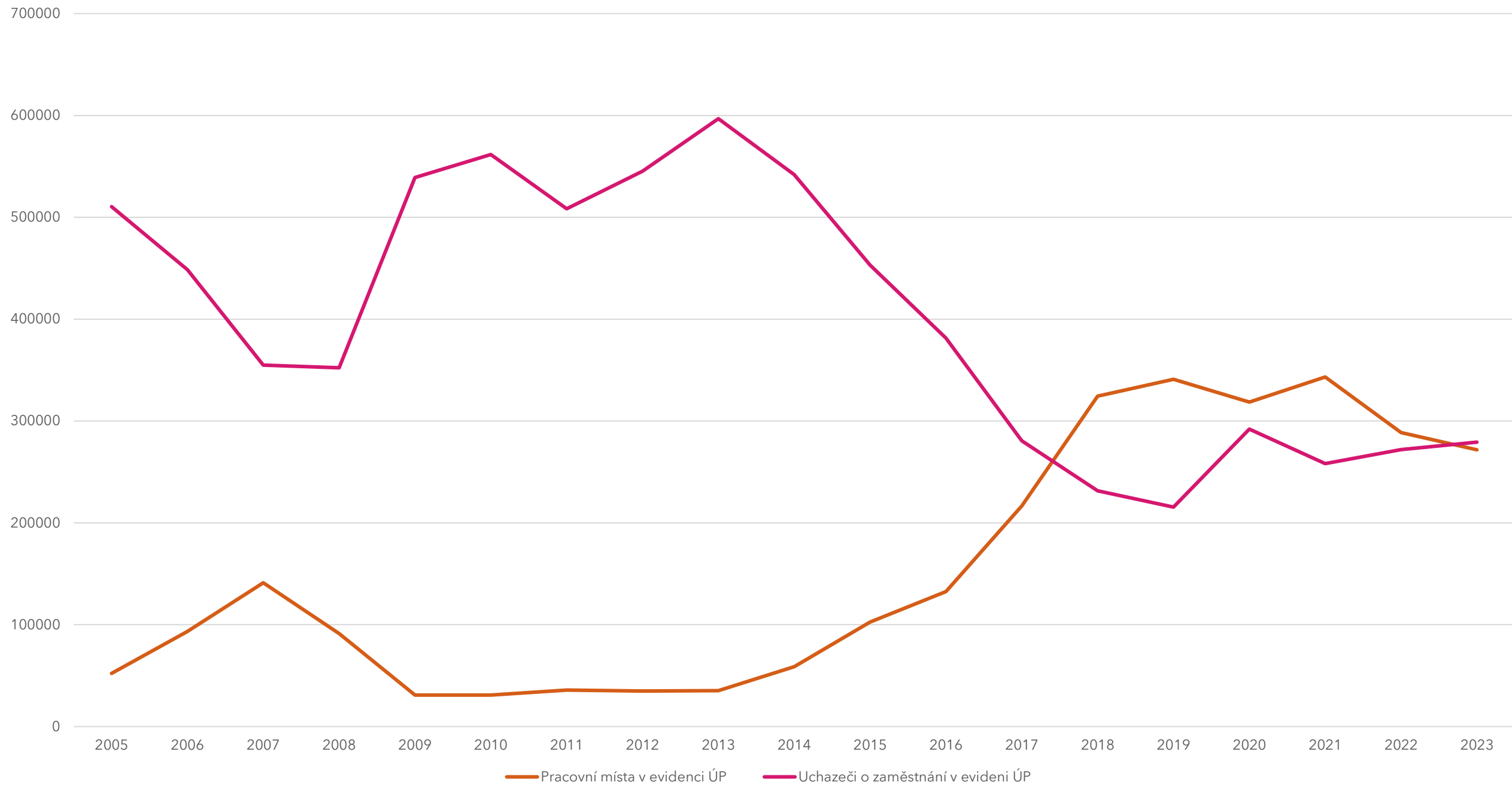
Trh práce

- Situace na trhu práce musí být zohledněna v personálním plánování,
- V ČR vysoce konkurenční prostředí mezi zaměstnavateli.

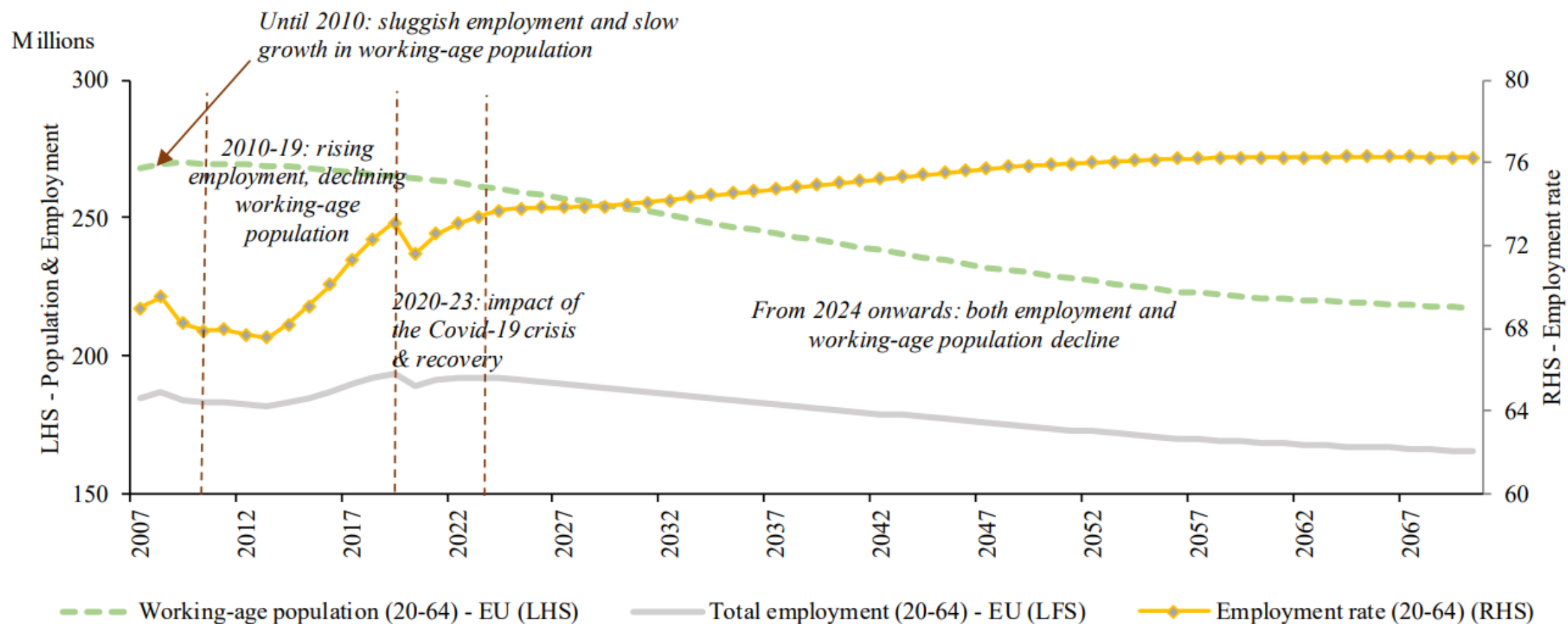
Podíl nezaměstnaných osob v ČR



Poptávka a nabídka na trhu práce



Graph 3: Population and employment developments (million), EU



Source: Commission services, Eurostat, EPC.

Shrnutí

- Co jste se dnes naučili?

Úkol

- Na stránkách [Ministerstva práce a sociálních věcí](#) si vyhledejte pracovní pozici, kterou ve své firmě plánujete obsadit nebo na jakou byste chtěli nastoupit vy osobně.
- Zjistěte, kolik takových pracovních míst je aktuálně obsazováno a kolik je na ně uchazečů o zaměstnání.
 - Uvedte čísla pro ČR a pro Olomoucký kraj
- Napište, jak si myslíte, že na základě této statistiky bude snadné nebo naopak obtížné tuto pozici obsadit (stačí krátce)
- Úkol nahrajte do Odevzdávárny
 - Tvar názvu souboru: Příjmení studenta_Úkol 1
 - Deadline: dva pracovní dny před ústní zkouškou

Děkuji za pozornost

