

PERSONÁLNÍ PRÁCE V MULTIKULTURNÍ FIRMĚ

1. POJETÍ A VÝZNAM ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

LUBOMÍR KUBÍNYI

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Projekt: ***Vzdělávání pro bezpečnostní systém státu***

(reg. č.: CZ.1.01/2.2.00/15.0070)



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Osnova

Úvod

1. Podstata a úkoly personální práce

2. Personální činnosti

3. Subjekty personálního řízení

4. Mezinárodní řízení lidských zdrojů

5. Typy regulace chování

Závěr

LITERATURA:

- ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BLÁHA, J., MATEICIUC, A., KAŇÁKOVÁ, Z., Personalistika pro malé a střední firmy, CP Books, Brno 2005.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů. 1. vydání. Praha: C. H Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.
- HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada Publishing, 2007, ISBN 978-80-247-1457-8.
- KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky. 4. Vydání. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-168-3.
- NOVÝ, I. Interkulturální management: lidé, kultura a management. Praha: Grada Publishing, 1996. ISBN 80-7169-260-3.
- SRNCOVÁ, J. Specifika manažerské komunikace v interkulturním prostředí. (Disertační práce) Praha: FF UK, 2006.
- ULRICH, D. Mistrovské řízení lidských zdrojů. Praha. Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3058-5.
- zákon č. 262/2006, zákoník práce (ve znění pozdějších předpisů).

1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

1. Podstata a úkoly personální práce

Koubek vymezuje **personální práci** jako **část řízení organizace, zaměřující se na člověka ve vztahu k pracovním činnostem, která se zabývá:**

- jeho získáváním, formováním, fungováním a využíváním,
- organizováním a propojováním činností a výsledků jeho práce,
- ovlivňováním jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spolupracovníkům, dalším osobám,
- vytvářením podmínek pro dosahování jeho uspokojení z vykonávané práce, jeho personální a sociální rozvoj.

1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

1. Podstata a úkoly personální práce

Personální řízení, řízení lidských zdrojů je možné charakterizovat jako **organizování procesů změn**:

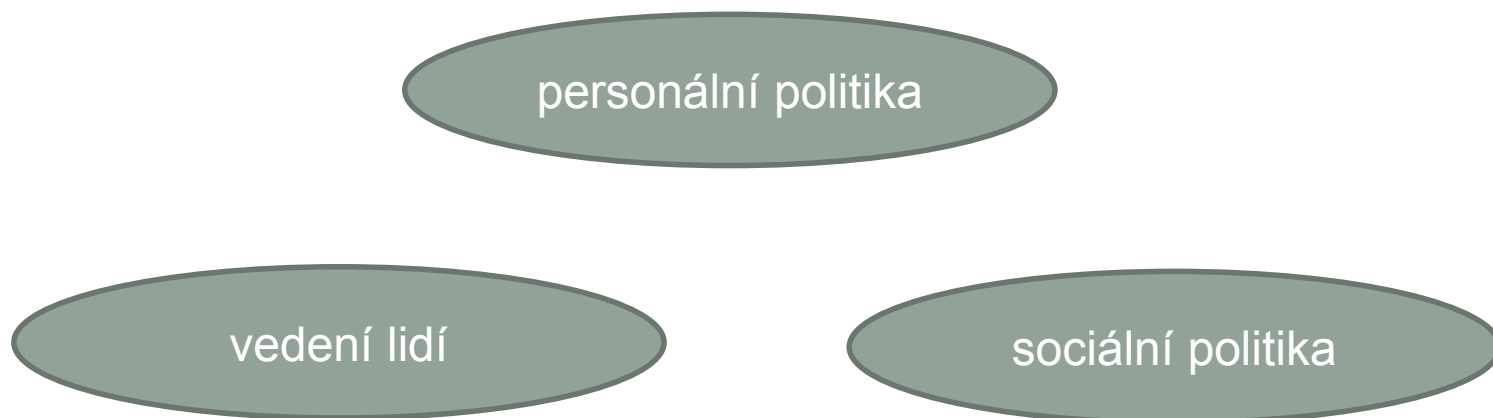
ve struktuře
lidských zdrojů

v kvalitě lidských
zdrojů organizace

1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

1. Podstata a úkoly personální práce

Personální řízení bývá strukturované z **hlediska obsahu** jednotlivých činností jako:



1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

1. Podstata a úkoly personální práce

Cíle personální práce:

v ekonomické oblasti

- optimální využití lidské práce,
- zlepšovat struktury a zvýšení kvality fungování lidských zdrojů organizace,
- zvýšení kreativity a ekonomické zhodnocení tohoto potenciálu,
- stanovení a udržení personálních nákladů organizace na optimální výši,
- realizace systému odměňování,

v utváření pracovního klimatu a sociální oblasti

- naplnění osobních cílů pracovníků,
- napomáhat identifikaci s cíli organizace,
- motivace pracovníků k sebe rozvoji a zvyšování kvalifikace,
- vytvářet předpoklady pro spokojenost s obsahem práce a pracovním prostředím .

1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

1. Podstata a úkoly personální práce

Úkoly řízení lidských zdrojů:

1. Vytváření dynamického souladu mezi počtem a strukturou pracovních míst a počtem a strukturou pracovníků podniku.
2. Optimalizování využívání pracovních sil podniku.
3. Formování týmů, efektivního stylu vedení lidí a mezilidských vztahů na pracovišti.
4. Personální a sociální rozvoj pracovníků podniku.
5. Dodržování zákonů v oblasti práce, zaměstnávání lidí a lidských práv a vytváření dobré zaměstnavatelské pověsti organizace.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

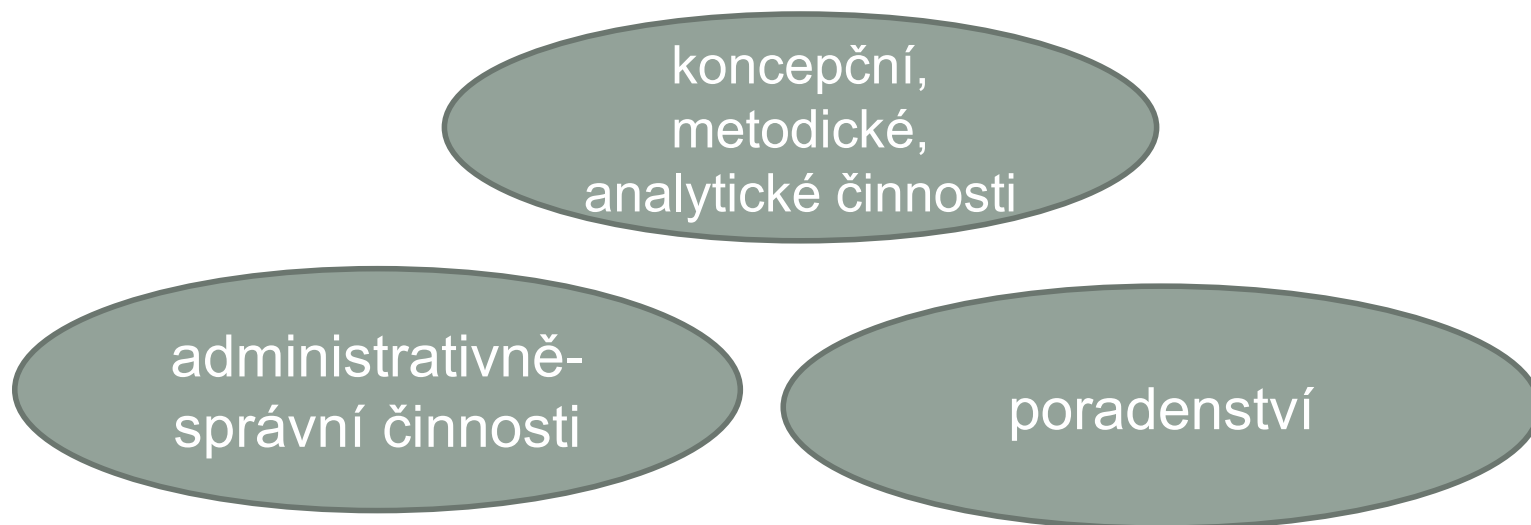


UNIVERZITA
OBRANY

1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

2. Personální činnosti

Personální činnosti představují **výkonnou část personálního řízení**. Za personální činnosti jsou považované činnosti vykonávané personalisty a vedoucími pracovníky:



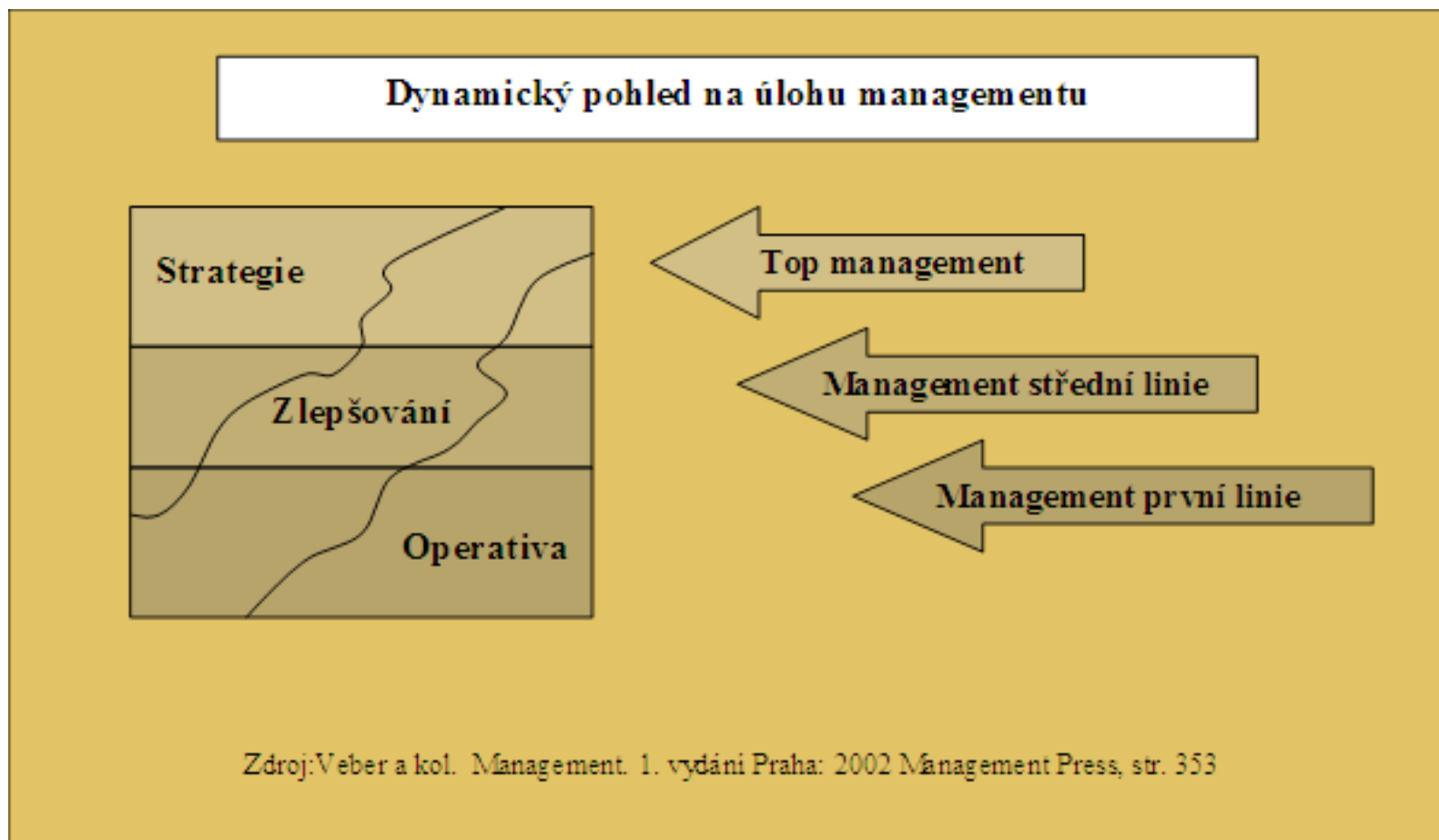
1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

3. Subjekty personálního řízení

Na plnění hlavních úkolů personálního řízení se podílí:



1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů



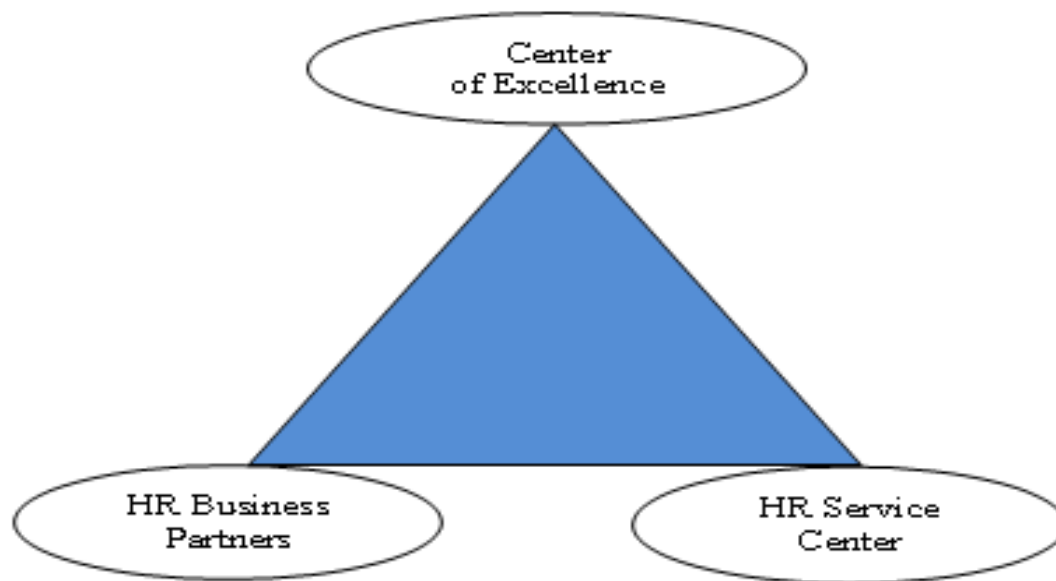
1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

3. Subjekty personálního řízení

Specifické úkoly PÚ:

- formuluje a prosazuje personální strategii a politiku,
- radí vedoucím pracovníkům a usměřuje je při plnění úkolů,
- vyjadřuje se k záměrům vedení organizace z hlediska jejich dopadu na oblast práce,
- zajišťuje existenci a fungování personálních služeb, podílí se na jejich organizování, koordinování a zlepšování, metodicky řídí vykonavatele, m.

1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů



Pramen:
HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada Publishing, 2007, ISEN 978-80-247-1457-8, str. 10

1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

4. Mezinárodní řízení lidských zdrojů

Za MNC (multinational company) je považovaná organizace, která působí ve dvou nebo více zemích.

„...mnohonárodní organizace musejí usilovat o důslednost, shodu ve svých způsobech řízení lidí na celosvětovém základu. Avšak aby byly lokálně efektivní, musejí rovněž přizpůsobovat tyto způsoby specifickým kulturním požadavkům různých společenství“.

1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

4. Mezinárodní řízení lidských zdrojů

Problémem, kterému čelí mnoho mezinárodních společností, je **míra sbližování (konvergování) nebo vzdalování (divergování) personální politiky.**

Harrisová a Brewster vymezují proces hledání optimální míry shody jako

„dilema mezi globálním a lokálním“.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



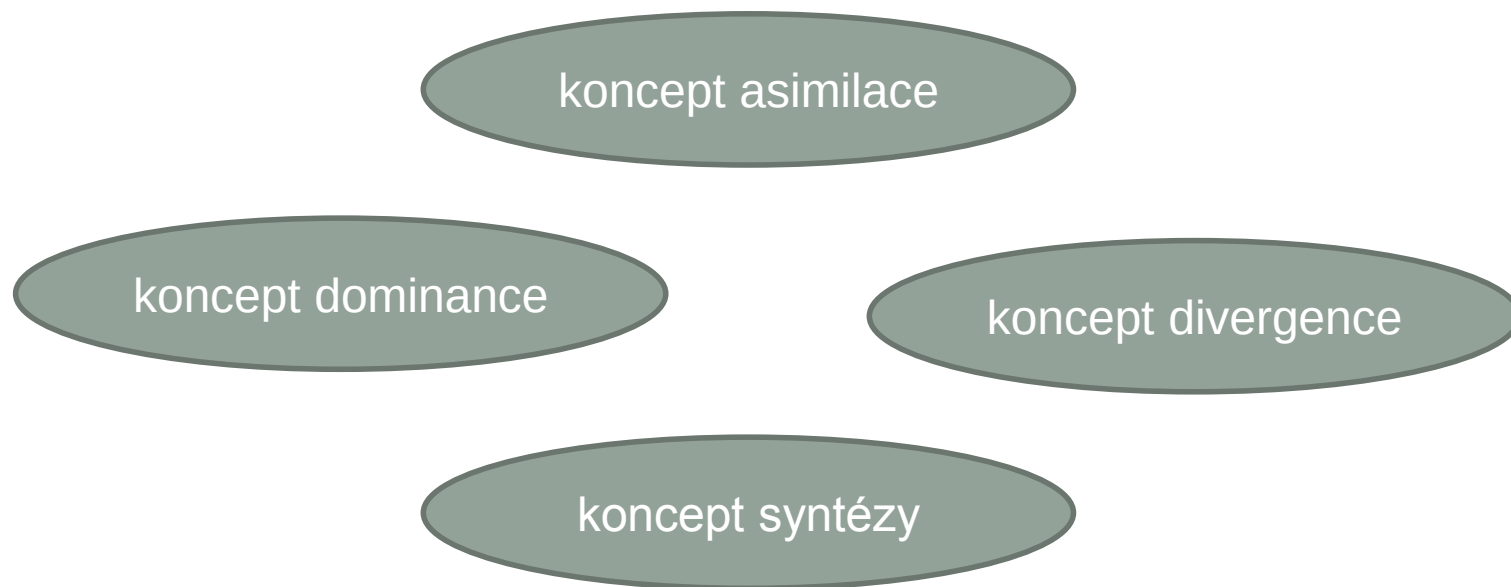
OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



UNIVERZITA
OBRANY

1. Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

5. Typy regulace chování v multikulturních firmách



Kontakt:

- Ľubomír Kubínyi
- Univerzita obrany
- Fakulta ekonomiky a managementu
- Katedra řízení lidských zdrojů
- Kounicova 65
- 662 10 Brno
- +420 973 442517
- lubomir.kubinyi@unob.cz