

PERSONÁLNÍ PRÁCE V MULTIKULTURNÍ FIRMĚ

4. ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ V MULTIKULTURNÍM PROSTŘEDÍ

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

4. Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí

Osnova

Úvod

1. Vliv národní a podnikové kultury na ŘLZ
2. Strategie mezinárodního řízení lidských zdrojů
3. Specifické skupiny zaměstnanců
4. Uplatňování zásad DM v procesech řízení lidských zdrojů

Závěr

LITERATURA:

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů. 1. vydání. Praha: C. H Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

KOCIÁNOVÁ, R. Personální řízení. Východiska a vývoj. 2. přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.

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.

STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M., Personalistika 2009-2010. Praha: ASPI Wolters Kluwer, 2009. ISBN 978-80-7357-429-1.

VEBER, J. a kol. Management. Základy, prosperita, globalizace. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-029-5.

4. Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí

1. Vliv národní a podnikové kultury na ŘLZ

Multikulturní prostředí lze vnímat ze dvou uhlů pohledu:

z pohledu vedení
jedná se o vztah
mezinárodního managementu
a domácích zaměstnanců,

z pohledu zaměstnanců
jedná se zejména o
zaměstnávání pracovníků
jiných národností.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

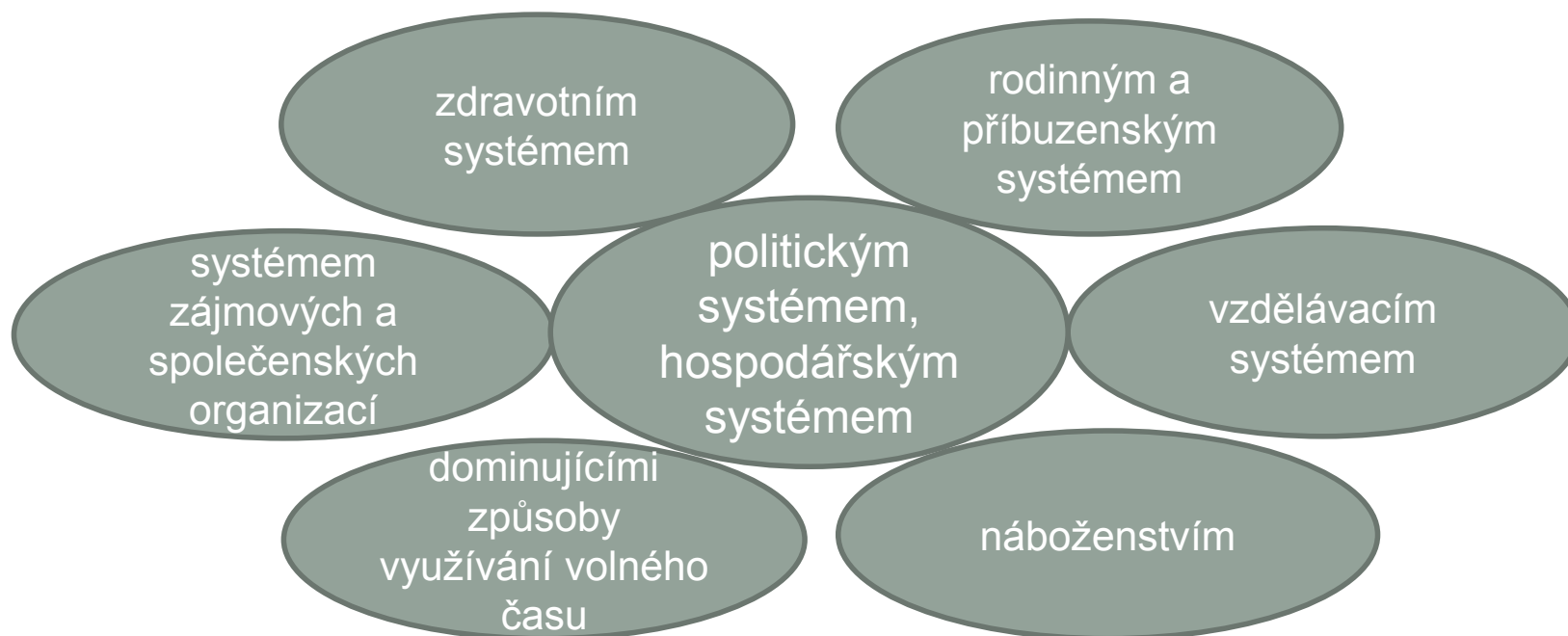


UNIVERZITA
OBRANY

4. Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí

2. Strategie mezinárodního řízení lidských zdrojů

Z hlediska možností vlivu na pracovní jednání zaměstnance **národní kultura představuje především rámec**, který je daný:



4. Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí

1. Vliv národní a podnikové kultury na ŘLZ

Podniková kultura ovlivňuje zaměstnance v rovině objektivní a subjektivní, jednotlivé složky ovlivňování podle Nového jsou následující:

objektivní rovina je vymezená

podnikovou politikou, organizační strukturou, obsahem a náplní pracovního místa, dominujícími rozhodovacími procesy, podnikovou komunikací, uplatňovanými kontrolními mechanismy, implementovaným systémem odměňování,

subjektivní rovina

je vymezená uplatňovaným stylem řízení, stylem personálního řízení, sociálními hodnotami, sociálními normami, pracovní pozicí.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



UNIVERZITA
OBRANY

4. Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí

3. Strategie mezinárodního řízení lidských zdrojů

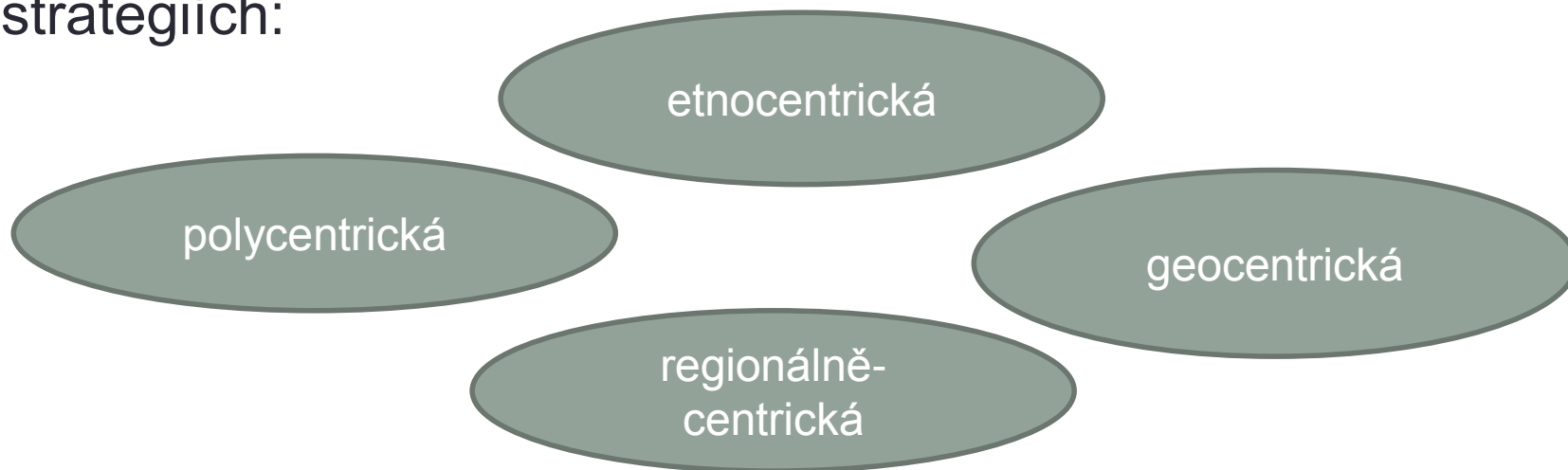
Interkulturální personální management je důležitou složkou řízení organizace v mezinárodním prostředí, který má následující odlišnosti od národně orientované organizace:

- plní více funkcí,
 - obsahuje více rozdílných funkcí,
- personální řízení musí vytvářet podmínky pro minimalizaci zásahů do soukromí vysílaných osob do zahraničí,
 - rozdílný důraz na výkon jednotlivých personálních činností,
- personální řízení se musí vyrovnávat s větším počtem vnějších a nepředvídaných vlivů.

4. Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí

3. Strategie mezinárodního řízení lidských zdrojů

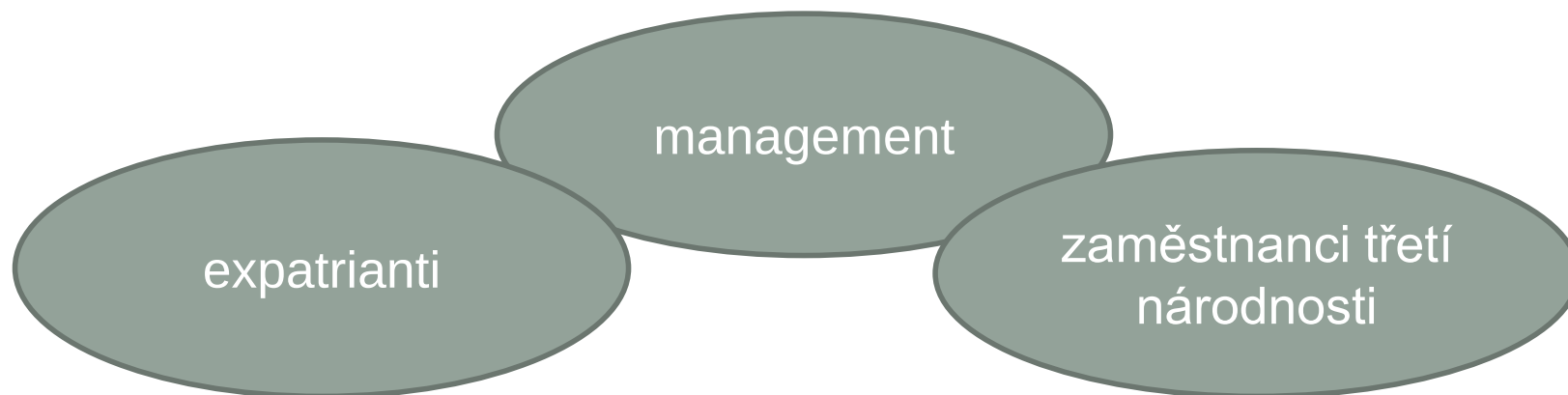
Strategie vyjadřují vztah mezi strategií organizace a jejím přístupem k obsazování rozhodujících pracovních funkcí. Autoři se shodují na následujících čtyřech základních strategiích:



4. Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí

4. Specifické skupiny zaměstnanců

Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí vyžaduje zaměření pozornosti na následující specifické skupiny zaměstnanců:



4. Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí

4. Uplatňování zásad DM v řízení lidských zdrojů

Pokud organizace vnímá své zaměstnance jako individuality, zpravidla vytváří podmínky pro:

- flexibilní zaměstnávání,
- zaměstnávání matek na MD, RD, handicapovaných skupiny, etnických menšin, starší uchazeče,
- uplatnění prvků diverzity ve výběru zaměstnanců, dbá na dodržování zásad „fair recruitmentu“,
- pokračování diversity ve vzdělávání zaměstnanců, hodnocení jejich výkonu a přínosů pro organizaci

4. Řízení lidských zdrojů v multikulturním prostředí

4. Uplatňování zásad DM v řízení lidských zdrojů

Vytváření různorodého pracovního prostředí se projevuje v:

- pracovních podmínkách,
- kompetenční modelech,
- procesech získávání a výběrů zaměstnanců,
- řízení a plánování kariérového rozvoje zaměstnanců,
- hodnocení výkonu zaměstnanců,
- procesech a postupech řešení stížností,
- zásadách odměňování,
- komunikaci, marketingu, prodeji.

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