



PODSTATA A VÝZNAM ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ



Osnova

Úvod

1. Pojetí a význam personální práce
2. Historický vývoj personálního řízení
3. Úkoly personálního řízení
4. Personální činnosti (služby, funkce)

Závěr



Literatura

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání.* Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů.* Praha: C. H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj. 2., přeprac. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 9788024732695.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd.*

ŠIKÝŘ, Martin. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů.* Praha: Grada, 2014. Manažer. ISBN 978-80-247-5212-9.

VOJTOVIČ, Sergej. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů.* Praha: Grada, 2011. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3948-9.





1. Pojetí a význam personální práce

Pojem **personální řízení** může v nejširším významu slova vyjadřovat vše, co se vztahuje k lidem působícím v organizacích.

V různých kontextech však může mít rozdílný význam:

- ☐ je součástí řízení organizace,
- ☐ je praktickou oblastí činností,
- ☐ je součástí práce každého vedoucího pracovníka,
- ☐ je studijním oborem.



1. Pojetí a význam personální práce

Evropský model ŘLZ

Okolí organizace (politické, ekonomické, sociální, kulturní, technické, technologické, demografické, přírodní a jiné..)

Strategie organizace

Strategie lidských zdrojů



Systém řízení lidských zdrojů

(Šikýř 2014, s. 39)





1. Pojetí a význam personální práce

Personální práce poměrně široký pojem

- ❑ vyjadřující obecně přístup organizace k řízení a vedení lidí,
- ❑ používá se i jako označení pro výkon personálních činností personálním útvarem vedoucích pracovníků.

pracovníci

x

zaměstnanci





1. Pojetí a význam personální práce

Řízení lidských zdrojů, personální řízení je možné charakterizovat jako organizování procesů změn

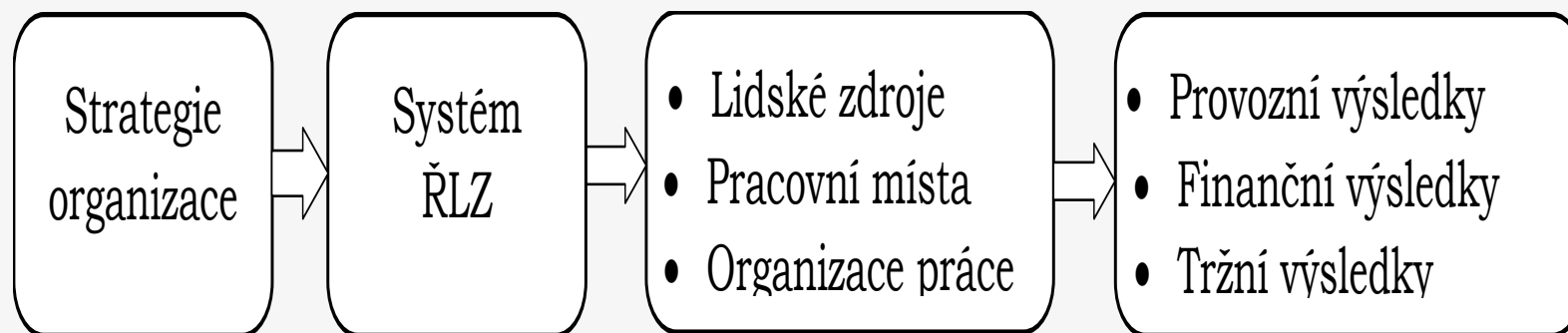
- ☐ ve struktuře a
- ☐ kvalitě lidských zdrojů organizace.





1. Pojetí a význam personální práce

Vztah mezi ŘLZ a výkonem organizace



(Šikýř 2014, s. 73)



1. Pojetí a význam personální práce

Základní subsystémy personalistiky

- ❑ administrativně-organizační,
- ❑ personální a sociální rozvoj,
- ❑ optimalizace řídicích a rozhodovacích činností,
- ❑ personální poradenství;

posun
od operativy k rozvoji lidí

Další možné členění personalistiky

- ❑ z hlediska historické periodizace,
- ❑ z hlediska roli a působnosti - vertikální;





2. Vývoj personálního řízení

Řízení int. kapitálu

- ❑ hledání způsobů jak měřit, vykazovat a řídit intelektuální kapitál,

Řízení lidských zdrojů

- ❑ strategické aspekty,
- ❑ integrální součást manažerských činností,
- ❑ nákladná podniková činnost,

Personální řízení

- ❑ výběr lidí,
- ❑ formování a organizování zaměstnanců,
- ❑ motivace jednotlivců,

Personalistika

- ❑ péče o zaměstnance,
- ❑ personální administrativa;





2. Vývoj personálního řízení

Základní podoby řízení lidských zdrojů

- ❑ **tvrdá podoba** = ekonomický přístup,
- ❑ **měkká podoba** = psychologicko-sociologických přístupy;

Podle Palána (2007) rozvoj lidských zdrojů vytváří z lidí (lidských zdrojů) lidský kapitál podniku nebo země.





3. Úkoly personálního řízení

Úkolem personální práce v
nejobecnějším pojetí
je

**přispět k neustálému
zvyšování výkonnosti podniku.**



3. Úkoly personálního řízení

Hlavní úkoly ŘLZ - tradiční přístup

- ❑ vytváření dynamického souladu mezi počtem a strukturou pracovních míst a počtem a strukturou pracovníků,
- ❑ optimální využívání pracovních sil v podniku,
- ❑ formování týmů, mezilidských vztahů a efektivního stylu vedení,
- ❑ personální a sociální rozvoj pracovníků,
- ❑ dodržování zákonů a vytváření dobré zaměstnavatelské pověsti;

(Koubek, 2007, s. 16-17)





3. Úkoly personálního řízení

Pro dosažení těchto úkolů musí ŘLZ ovlivňovat zejména

- ☐ sociální rozvoj,
- ☐ řízení výdajů na zaměstnance,
- ☐ informace a komunikace,
- ☐ zlepšování pracovních a životních podmínek,
- ☐ sociální vztahy,
- ☐ vnější vztahy....





3. Pojetí a význam personální práce

Současné trendy v řízení lidských zdrojů

- ❑ sociální odpovědnost organizací,
- ❑ work life balance,
- ❑ talent management,
- ❑ age management,
- ❑ diversity management,
- ❑ alternativní pracovní úvazky,
- ❑ e-personalistika...





4. Personální činnosti

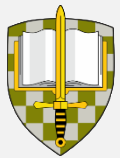
Personální činnosti (služby, funkce)

...podle Koubka (2007, s.20) všechny dílčí aktivity prováděné v rámci personálního řízení

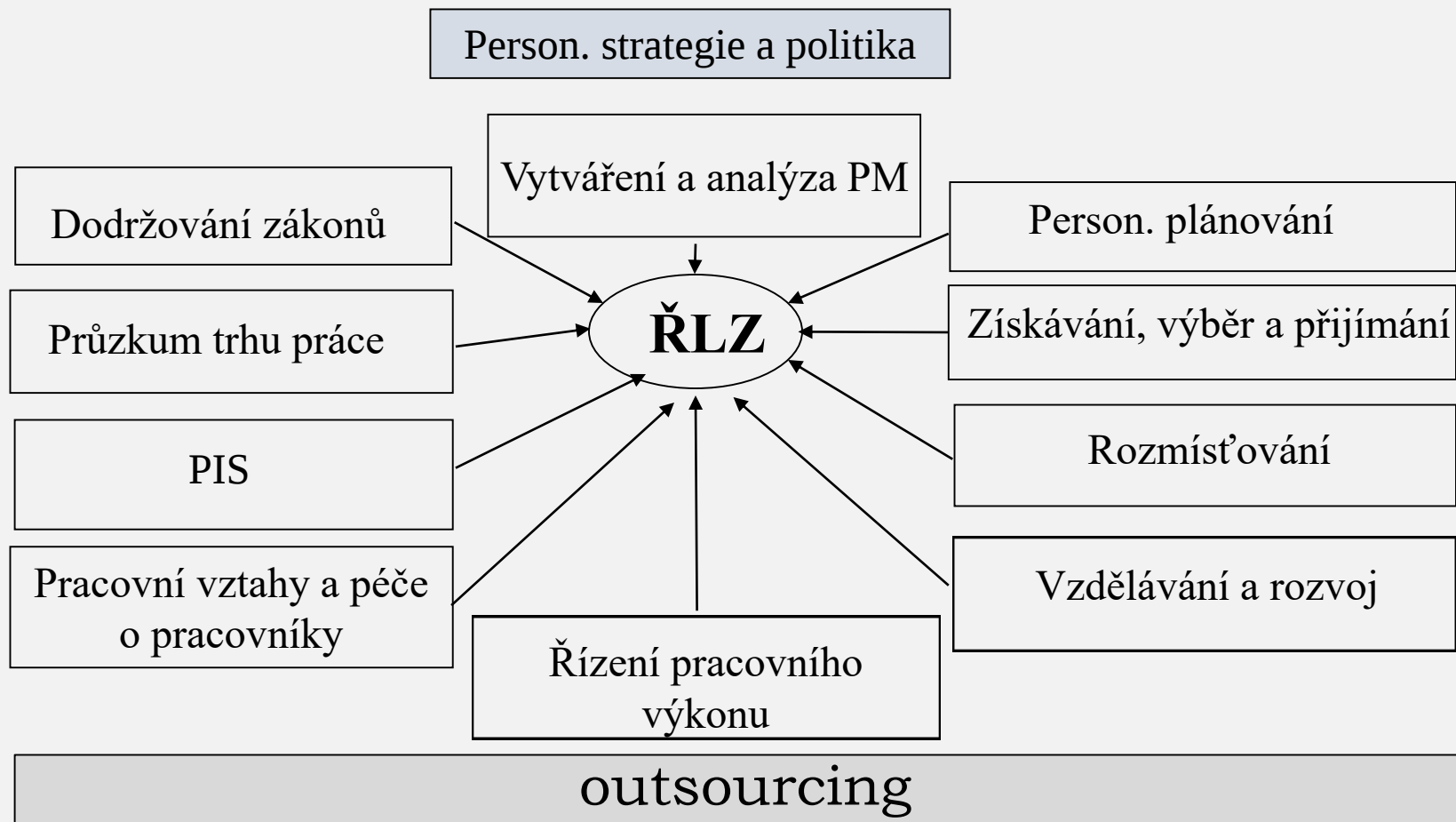
- ❑ personálním útwarem,
- ❑ vedoucími zaměstnanci,

které jsou určeny k realizaci podnikových cílů v oblasti řízení a vedení lidí.





4. Personální činnosti





Závěr

Děkuji za pozornost.