

Obsah

Předmluva	9
A. Informace a analýzy v personalistice	10
1. Personální informační systém	11
1.1. Význam a struktura personálního informačního systému	11
1.2. Informace o pracovnících	12
1.3. Informace o pracovních místech	17
1.4. Informace o personálních činnostech	17
1.5. Informace o vnějších podmínkách	18
2. Analýza stavu a pohybu pracovních míst v organizaci	20
2.1. Východiska analýzy	20
2.2. Analýza počtu pracovních míst a jeho vývoje	20
2.3. Analýza struktury pracovních míst	22
3. Analýza stavu a pohybu pracovníků organizace	28
3.1. Zaměření a východiska analýzy	28
3.2. Definice pracovníků organizace a výpočet průměrného počtu pracovníků	28
3.3. Analýza počtu pracovníků	31
3.4. Analýza struktury pracovníků	34
3.4.1. Analýza demografické struktury pracovníků	34
3.4.2. Analýza ekonomické struktury pracovníků	42
3.4.3. Analýza sociální struktury pracovníků	49
3.4.4. Analýza prostorové struktury pracovníků	53
3.5. Analýza pohybu pracovníků	58
3.5.1. Ukazatele pohybu pracovníků	59
3.5.2. Druhy pohybu pracovníků do organizace a z organizace	62
3.5.3. Analýza forem ukončení pracovního poměru a příčin odchodů pracovníků	65
3.5.4. Některé další otázky analýzy pohybu pracovníků	69
4. Analýza využívání pracovníků	72
4.1. Využívání kvalifikace pracovníků	72
4.1.1. Využívání kvalifikace u dělníků	73
4.1.2. Využívání kvalifikace u ostatních pracovníků	76
4.2. Využívání fondu pracovní doby	77
5. Vymezení a analýza spádového území (vnějšího trhu práce) organizace	82
5.1. Pojetí spádového území (vnějšího trhu práce) organizace a jeho význam	82
5.2. Vymezení spádového území (vnějšího trhu práce) organizace	83
5.2.1. Obecné otázky vymezení spádového území organizace	83
5.2.2. Postup při vymezování spádového území organizace	87
5.3. Analýza zdrojů pracovních sil a trhu práce ve spádovém území organizace	90
B. Práce a pracovní místa	94
6. Vytváření pracovních úkolů a pracovních míst	95
6.1. Práce, pracovní místo a některé související pojmy	95
6.2. Vytváření pracovních úkolů a pracovních míst	96
6.2.1. Obsah práce	97

6.2.2.	Metody práce	100
6.2.3.	Pracovní prostředí	103
6.3.	Přístupy k vytváření pracovních úkolů a pracovních míst	105
6.3.1.	Mechanistický přístup	105
6.3.2.	Motivační přístup	107
6.3.3.	Biologický přístup	112
6.3.4.	Percepční přístup	113
6.4.	Současné postupy při vytváření pracovních úkolů a pracovních míst	115
6.5.	Některé zásady vytváření pracovních úkolů a pracovních míst	118
7.	Analýza pracovních míst	120
7.1.	Pojetí a význam analýzy pracovních míst	120
7.2.	Produkty analýzy pracovních míst	124
7.3.	Postup při analýze pracovních míst	127
7.4.	Zdroje informací o pracovních místech a způsob jejich získání	127
7.5.	Metody používané k analýze pracovních míst	135
7.6.	Analýza pracovních míst a redesign pracovních míst	140
C.	Formování personálu organizace (staffing)	143
8.	Personální plánování	144
8.1.	Proč plánujeme a co je to personální plánování	144
8.2.	Východiska personálního plánování	147
8.3.	Postup při personálním plánování	149
8.4.	Metody perspektivních odhadů používané v personálním plánování	155
8.4.1.	Odhady potřeby pracovníků	155
8.4.2.	Odhady pokrytí potřeby pracovníků	166
8.5.	Plánování personálního rozvoje pracovníků	176
9.	Získávání pracovníků	181
9.1.	Pojetí a moderní přístup k získávání pracovníků	181
9.2.	Postup při získávání pracovníků	185
9.2.1.	Identifikace potřeby získávání pracovníků	185
9.2.2.	Popis a specifikace obsazovaného pracovního místa	186
9.2.3.	Zvážení alternativ	186
9.2.4.	Výběr charakteristik popisu a specifikace pracovního místa, na kterých založíme získávání a pozdější výběr pracovníků	188
9.2.5.	Identifikace zdrojů potenciálních uchazečů	189
9.2.6.	Volba metod získávání pracovníků	191
9.2.7.	Volba dokumentů a informací požadovaných od uchazečů o zaměstnání	200
9.2.8.	Formulace nabídky zaměstnání	204
9.2.9.	Uveřejnění nabídky zaměstnání	212
9.2.10.	Shromažďování dokumentů a informací od uchazečů a jednání s nimi	212
9.2.11.	Předvýběr na základě předložených dokumentů a informací	213
9.2.12.	Sestavení seznamu uchazečů, kteří by měli být pozváni k výběrovým procedurám	214
9.3.	Personální marketing	214
10.	Výběr a přijímání pracovníků	222
10.1.	Moderní pojetí a úkoly výběru a přijímání pracovníků	222
10.2.	Kritéria pro posuzování pracovní způsobilosti uchazečů, validita a spolehlivost metod výběru pracovníků a faktorů předpovídajících pracovní výkon uchazečů	223
10.3.	Postup při výběru pracovníků	228

10.4.	Metody výběru pracovníků a jejich použití	230
10.4.1.	Metody založené na zkoumání dokumentů předložených uchazečem	230
10.4.2.	Testy pracovní způsobilosti	232
10.4.3.	Výběrový pohovor	237
10.4.4.	Assessment centre (diagnostický program)	245
10.4.5.	Zkoumání pracovních posudků a referencí	247
10.4.6.	Jiné metody výběru pracovníků	250
10.4.7.	Validita metod výběru pracovníků	251
10.5.	Zásady efektivního výběru pracovníků	252
10.6.	Přijímání pracovníků	253
11.	Ukončení pracovního vztahu	258
11.1.	Pojetí a způsoby ukončení pracovního vztahu	258
11.2.	Propouštění pracovníků, problém nadbytečnosti	261
11.2.1.	Důvody propouštění pracovníků	261
11.2.2.	Nadbytečnost pracovníků a její příčiny	262
11.2.3.	Jak předcházet nadbytečnosti a jak nenásilně snižovat počet pracovníků	263
11.2.4.	Co by měla udělat organizace, která se chystá propouštět pracovníky z důvodu nadbytečnosti	265
11.2.5.	Výběr pracovníků určených k propouštění z důvodu nadbytečnosti	266
11.2.6.	Pomoc pracovníkům propouštěným z důvodu nadbytečnosti	270
11.2.7.	Syndrom přeživších	271
11.3.	Penzionování pracovníků	271
11.4.	Rezignace pracovníků	273
D.	Řízení pracovního výkonu	279
12.	Hodnocení pracovníků	280
12.1.	Pojetí, význam a úkoly moderního hodnocení pracovníků	280
12.2.	Právní aspekty hodnocení pracovníků	283
12.3.	Postup při hodnocení pracovníků	285
12.4.	Kritéria a faktory pracovního výkonu	286
12.5.	Metody hodnocení pracovníků	287
12.6.	Problém hodnotitelů a kompetencí v hodnocení pracovníků	299
12.7.	Sdělování výsledků hodnocení pracovníků a jejich projednání	303
12.8.	Plány vycházející z hodnocení pracovního výkonu pracovníka	308
12.9.	Chyby hodnocení pracovníků a jejich překonávání	309
12.10.	Zkoumání a vyhodnocování systému hodnocení pracovníků	312
13.	Vzdělávání a rozvoj pracovníků	315
13.1.	Pojetí a význam vzdělávání a rozvoje pracovníků	315
13.2.	Systematické vzdělávání a rozvoj pracovníků v organizaci	321
13.2.1.	Pojetí a přednosti systematického vzdělávání a rozvoje	321
13.2.2.	Identifikace potřeby vzdělávání	323
13.2.3.	Plánování vzdělávání pracovníků	326
13.2.4.	Formy a metody vzdělávání, jejich použitelnost a účinnost	327
13.2.5.	Vyhodnocování výsledků vzdělávání a účinnosti vzdělávacích programů	340
13.3.	Orientace: vzdělávání nových pracovníků	343
14.	Odměňování pracovníků	351
14.1.	Současný přístup k odměňování a úkoly odměňování pracovníků	351
14.2.	Vytváření systému odměňování	352

14.3.	Hodnocení práce	359
14.4.	Oceňování práce a tvorba tarifních stupňů	369
14.4.1.	Převod hodnoty práce do mzdového tarifu	369
14.4.2.	Šetření o mzdách a platech (mzdová šetření) a jejich zohlednění ve mzdových tarifech	372
14.4.3.	Ostatní faktory ovlivňující tvorbu tarifů	376
14.4.4.	Tvorba tarifních stupňů	376
14.5.	Mzdové formy	380
14.5.1.	Smysl mzdových forem a některé otázky jejich uplatnění	380
14.5.2.	Základní mzdové formy	381
14.5.3.	Dodatkové mzdové formy	389
14.6.	Zaměstnanecké výhody	392
Rejstřík	396