

54H 171410

OBSAH

ÚVOD	8
1. JAK CHÁPAT ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	11
1.1 DEFINICE	11
1.2 TŘI MODELY ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	12
1.3 FUNKCE LIDSKÝCH ZDROJŮ: FUNKCE INTEGROUJÍCÍ MNOHO PARTNERŮ	13
1.4 ÚTVAR LIDSKÉ ZDROJE A JEHO ÚKOLY	17
1.5 FUNKCE MANAŽERA	21
1.6 POLITIKY ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	25
2. SOCIÁLNÍ INDIKÁTORY A UKAZATELE STAVU	29
2.1 KVANTITATIVNÍ INDIKÁTORY	29
2.1.1 <i>Ekonomické indikátory</i>	29
2.1.2 <i>Socio-ekonomické indikátory</i>	30
2.1.3 <i>Sociální bilance</i>	37
2.2 KVALITATIVNÍ INDIKÁTORY	40
2.3 SOCIÁLNÍ AUDIT	42
2.4 INFORMAČNÍ SYSTÉM PRO ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	43
2.4.1 <i>Definice informačních potřeb</i>	43
2.4.2 <i>Vnitřně integrovaný systém informací o lidských zdrojích</i>	48
3. ORGANIZACE PRÁCE A ZAMĚSTNANOSTI	53
3.1 SOUČASNÝ VÝVOJ ORGANIZACE PRÁCE	53
3.2 ANALÝZA PRACOVNÍHO MÍSTA A PODMÍNEK PRÁCE, POPIS PRACOVNÍHO MÍSTA	58
3.3 POSUZOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ: KVALIFIKACE A KLASIFIKACE	72
3.4 OD POSUZOVÁNÍ (OCEŇOVÁNÍ) ZAMĚSTNÁNÍ KE KLASIFIKAČNÍ TABULCE	77
3.5 PROFESIONÁLNÍ KVALIFIKACE VE VELKÉ BRITÁNII	78
4. NÁBOR A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ	81
4.1 PRŮBĚH VÝBĚROVÉHO PROCESU: GLOBÁLNÍ PŘÍSTUP	82
4.2 DEFINICE PRACOVNÍHO MÍSTA A PROFILU	84

4.3	NÁBOR A VÝBĚR KANDIDÁTŮ	86
	4.3.1 <i>Nábor kandidátů</i>	86
	4.3.2 <i>Výběr kandidátů</i>	88
4.4	ROZMÍSTĚNÍ A PŘIJÍMÁNÍ NOVÝCH PRACOVNÍKŮ	92
4.5	SOUČASNÉ TENDENCE V EVROPĚ	95
5.	ODMĚŇOVÁNÍ	97
5.1	KATEGORIE ODMĚŇOVÁNÍ	97
	5.1.1 Odměňování finanční přímé	98
	5.1.2 Odměňování finanční - nepřímé (posunuté)	103
	5.1.3 Mimo-finanční odměňování	104
	5.1.4 Globální odměňování (celkový příjem)	106
	5.1.5 Komponenty odměňování a řízení firmy	106
5.2	POLITIKY ODMĚŇOVÁNÍ	108
	5.2.1 Výhody a nevýhody systémů odměňování	108
	5.2.2 Typy mzdových politik	111
5.3	SOUČASNÉ TENDENCE V EVROPĚ	111
6.	ROZVOJ OSOBNOSTÍ	115
6.1	INDIVIDUÁLNÍ HODNOCENÍ	115
	6.1.1 <i>Cíle hodnocení</i>	115
	6.1.2 <i>Typy hodnocení</i>	117
	6.1.3 <i>Individuální hodnotící pohovor</i>	118
6.2	ŘÍZENÍ KARIÉR	121
	6.2.1 <i>Definice a všeobecný rámec</i>	121
	6.2.2 <i>Řízení mobility</i>	125
	6.2.3 <i>Metodologie řízení kariéry</i>	126
6.3	ŠKOLENÍ PŘI ZAMĚSTNÁNÍ	128
7.	PROGNOSTICKÉ ŘÍZENÍ ZAMĚSTNÁNÍ	133
7.1	POJETÍ PROGNOSTICKÉHO ŘÍZENÍ ZAMĚSTNÁNÍ	133
7.2	ETAPY PROCESU PROGNOSTICKÉHO A PREVENTIVNÍHO ŘÍZENÍ ZAMĚSTNÁNÍ A KOMPETENCÍ	134
7.3	METODOLOGIE PROGNOSTICKÉHO ŘÍZENÍ ZAMĚSTNANOSTI	136
	7.3.1 <i>Typy zaměstnání</i>	136
	7.3.2 <i>Skupiny zaměstnání (profesí)</i>	136
	7.3.3 <i>Nomenklatura nebo kategorie zaměstnání</i>	137
	7.3.4 <i>Profesní mapy</i>	138
	7.3.5 <i>Kategorie kompetencí</i>	138
7.4	VÝHODY PROGNOSTICKÉHO A PREVENTIVNÍHO ŘÍZENÍ ZAMĚSTNÁNÍ A KOMPETENCÍ	139
7.5	NESNÁŽE SPOJENÉ S PROGNOSTICKÝM A PREVENTIVNÍM ŘÍZENÍM ZAMĚSTNÁNÍ A KOMPETENCÍ	140

7.6 PŘÍKLAD NOVÉHO POJETÍ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	141
ZÁVĚR	143
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	144
O autorech	146
SEZNAM TABULEK	147
SEZNAM OBRÁZKŮ	148

Rozhodnutí týkající se náboru, výběru zaměstnání, odměňování a školení personálu se odvíjí nejen na okamžitém výkonu firmy, ale také na její budoucnosti ve střednědobém dosahu.

Řízení lidských zdrojů je také příčinou specifických problémů, které z tohoto typu řízení číni vlivem oblastí globálního řízení firmy:

- ŘÍZ je vázáno na kulturu, sociální a institucionální řízení firmy.
- stává se jevíštem, kde akční mohou mít jak ideotické, tak praktické zájmy.
- používá nástroje a metody, které jsou často definované jako „přesné“, ale protože jsou vázány na sociální vědy a chování lidí, mohou být definovány také jako „křehké“.

Naším cílem je předložit čtenářům v této knize souhrn přístupů a metod, které mohou pomáhat v další o rozvoj managementu českých firem a organizací. Souhrn přístupů vychází z těchto myšlenek:

- Všechny firmy, bez ohledu na svůj sektor aktivity a národnost, řeší základní problémy: nábor, výběr, školení, odměňování a opětné organizaci práce zaměstnanců.
- Všechny vliv má v této oblasti kulturu, sociální a první koncept každé země. Proto jsme dali přednost evropskému přístupu k řízení lidských zdrojů, typickému pro Českou republiku a její umístění v sídli Evropy. Mnohé příklady, které uvádíme, jsou francouzské, anglické, ale také z jiných zemí Evropské unie. Aplikovali jsme je na české podmínky, což číni z této knihy českou úvodní, vycházející z evropských základů.
- Pozitivní myšlenky a metody jsou formulovány otevřeně a nesnaží se být jedinou odpovědí na problémy. Přezkoumáme nejenom výhody, ale i hranice některých přístupů k problematice. Manažer najde v této knize průvodce svým rozhodováním, ale metody musí samozřejmě přizpůsobit situaci a hlavně rychle se měnitím podmínkám v České republice.