

# Obsah

<b>O autorovi</b> .....	<b>8</b>
<b>Úvod</b> .....	<b>9</b>
<b>1 Technokratická koncepce personálního řízení</b> .....	<b>13</b>
1.1 Vznik personálního řízení v podmínkách průmyslové revoluce .....	14
Průmyslová revoluce a její dopad na hospodářský rozvoj .....	14
Technická revoluce v energetice – průmyslové využití elektřiny .....	15
Rozvoj chemického průmyslu .....	15
Rozvoj průmyslové infrastruktury a vznik automobilového průmyslu .....	16
Vliv průmyslové revoluce na rozvoj zemědělství .....	18
Nová průmyslově-agrární struktura ekonomiky .....	18
Změny v organizaci práce a postavení pracovníků .....	19
Průmyslová revoluce a sociální změny ve společnosti .....	20
Formování sociální funkce státu .....	22
Vznik personálního řízení v organizacích .....	23
1.2 Principy „vědeckého managementu“ v řízení zaměstnanců .....	24
Psychologické předpoklady vědeckého managementu .....	24
Pionýr „vědeckého managementu“ – Frederic Taylor .....	24
Principy vědeckého managementu a funkční řízení podle Henri Fayola .....	27
Názory na podstatu člověka a jeho místo v strojové výrobě .....	31
1.3 Technokratická koncepce personálního řízení .....	32
Pásová výroba jako organizační vynález .....	32
Změny v organizační struktuře, v postavení a úkolech pracovníků .....	35
Technokratický přístup k zaměstnávání lidí .....	36
Praxe řízení zaměstnaneckých vztahů na přelomu 19. a 20. století .....	37
Vznik potřeby řízení zaměstnaneckých vztahů .....	39
<b>2 Formování sociálního přístupu v personálním řízení</b> .....	<b>45</b>
2.1 Světová hospodářská krize a nová filozofie hospodářského rozvoje .....	46
Ekonomický rozvoj USA a jeho dopad na světové hospodářství .....	46
Ekonomická situace v západoevropských zemích před velkou hospodářskou krizí .....	46
Světová hospodářská krize a zvláštnosti jejího projevu v evropských zemích .....	48
„Nový úděl“ jako program protikrizových opatření .....	49
2.2 Státní a podniková sociální politika a rozvoj personálního řízení .....	51
Technologický pokrok a rozvoj vzdělávání .....	51
„Kodexy poctivé konkurence“ jako základ podnikové sociální politiky .....	51
Prvky státní sociální politiky .....	52
Podniková a státní sociální politika v praxi .....	53
2.3 Škola lidských vztahů v rozvoji personálního řízení .....	55
Mezilidské vztahy jako důležitý organizační prvek .....	55
Hawthornské pokusy a škola lidských vztahů Eltona Mayo .....	57

2.4	Podstata sociální koncepce personálního řízení .....	62
	Odbory a stát jako subjekty zaměstnaneckých vztahů .....	62
	Základní výcvik jako součást personálních činností .....	64
	Podniková sociální politika jako součást personálního řízení .....	64
	Lidské vztahy v personálním řízení .....	66
<b>3</b>	<b>Personální řízení v podmínkách vědecko-technického pokroku .....</b>	<b>69</b>
3.1	Hospodářský rozvoj v podmínkách vědecko-technického pokroku .....	70
	Věda jako odvětví hospodářské výroby .....	70
	Věda a automatizace výrobních procesů .....	72
	Proces transferu vědeckých poznatků do hospodářské výroby .....	72
	Změny v hospodářské výrobě a struktuře zaměstnanosti .....	73
3.2	Změny sociálních podmínek práce a zaměstnaneckých vztahů .....	76
	Idea neoliberalizmu a sociální rozvoj v poválečném období .....	76
	Rozvoj vzdělání, vědy a změny v kvalifikaci pracujících .....	78
	Státní regulace zaměstnaneckých vztahů .....	81
3.3	Nové trendy v managementu a jejich vliv na personální řízení .....	82
	Behaviorální přístup v managementu a rozvoj koncepce personálního řízení .....	82
	Rozvoj managementu a jeho vliv na personální řízení .....	86
3.4	Fáze rozvoje koncepce personálního řízení .....	91
	Nové organizační uspořádání personálních činností .....	91
	Nové postavení odborů v zaměstnaneckých vztazích .....	94
	Souhrnná charakteristika fáze rozvoje koncepce personálního řízení .....	95
<b>4</b>	<b>Fáze dospělosti koncepce personálního řízení .....</b>	<b>97</b>
4.1	Hospodářský vývoj v podmínkách druhé etapy vědecko-technické revoluce .....	98
	Strukturální změny v hospodářství .....	98
	Integrační procesy ve světovém hospodářství .....	100
	Diskontinuita v hospodářském rozvoji v 60. a 70. letech 20. století .....	101
4.2	Nová sociální architektura společnosti a její vliv na rozvoj personálního řízení .....	102
	Změny v postavení zaměstnanců ve výrobě .....	102
	Formování střední sociální vrstvy společnosti .....	103
	Společnost blahobytu a vztah k práci .....	107
4.3	Systémový přístup v managementu a fáze dospělosti v personálním řízení .....	109
	Podstata systémového přístupu v managementu .....	109
	Kontingenční přístup v řízení výroby a personálních činností .....	110
	Specifika japonského managementu a řízení personálních činností .....	113
	Souhrnná charakteristika změn v podnikovém managementu .....	115
4.4	Podstata fáze dospělosti koncepce personálního řízení .....	116
	Potřeba nových přístupů v řízení zaměstnaneckých vztahů .....	116
	Zavedení nových forem organizace práce .....	118
	Rozvoj vnitropodnikové demokracie .....	119
	Plánování a rozvoj kariéry v personálním řízení .....	120

<b>5</b>	<b>Koncepce lidského kapitálu v podmínkách znalostní ekonomiky</b>	<b>125</b>
5.1	Nová paradigmatata hospodářského rozvoje koncem 20. století	126
	Hospodářský rozvoj v podmínkách druhé etapy vědecko- -technické revoluce	126
	Globální trendy v hospodářském rozvoji	128
	Strukturálně-technologické změny v ekonomice	129
5.2	Význam znalostní ekonomiky pro hospodářský a sociální pokrok	131
	Formování trhu inovací	131
	Nové trendy na trhu práce a v zaměstnávání pod vlivem znalostní ekonomiky	133
	Podstata nové znalostní ekonomiky	135
5.3	Koncepce lidského kapitálu v nové ekonomice	137
	Podstata lidského kapitálu v nové ekonomice	137
	Hodnota a vlastnosti lidského kapitálu	139
	Analýza a měření lidského kapitálu	140
	Postavení a úloha člověka ve znalostní ekonomice	143
<b>6</b>	<b>Vznik a formování koncepce řízení lidských zdrojů</b>	<b>145</b>
6.1	Změny v úkolech managementu ve znalostní ekonomice	146
	Inovační přístupy v řízení lidí	146
	Trendy v rozvoji vzdělání a kvalifikace pracovníků	148
	Změny v přístupech a metodách personální práce	151
6.2	Formování koncepce řízení lidských zdrojů	152
	Teoretická východiska koncepce řízení lidských zdrojů	152
	Lidský kapitál jako objekt řízení lidských zdrojů	153
	Inovace jako nástroj řízení lidských zdrojů	155
	Strategický přístup v řízení lidských zdrojů	158
6.3	Řízení lidských zdrojů jako koncepce výrobního managementu	159
	Teoretické modely koncepce řízení lidských zdrojů	159
	Charakteristické rysy koncepce řízení lidských zdrojů	162
	Podstata koncepce řízení lidských zdrojů a personálního řízení	163
6.4	Praktické uplatnění koncepce řízení lidských zdrojů	165
	Kritické názory praktického uplatnění koncepce řízení lidských zdrojů	165
	Odlišnosti koncepcí řízení lidských zdrojů a personálního řízení	167
	<b>Závěr</b>	<b>172</b>
	<b>Literatura</b>	<b>175</b>
	<b>Shrnutí/Summary</b>	<b>183</b>
	<b>Rejstřík</b>	<b>184</b>