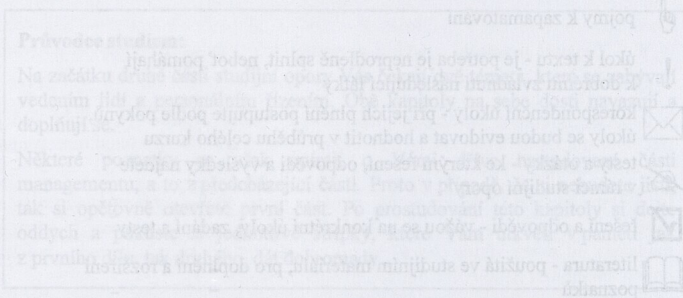


Obsah

Předmluva.....	3
Obsah.....	4
Vysvětlivky k používaným symbolům.....	6
1. Vedení lidí.....	7
1.1 Tvůrčí vedení spolupracovníků – vůdcovství.....	8
1.2 Teoretické přístupy k vůdcovství.....	10
1.3 Styl vedení.....	11
1.4 Motivační teorie ve vedení lidí.....	13
2. Personální řízení.....	20
2.1 Stanovení potřeb pracovníků – počty a profese.....	22
2.2 Získávání pracovníků.....	23
2.3 Hodnocení pracovníků.....	25
2.4 Odměňování.....	26
2.5 Vzdělávání jako personální činnost.....	28
2.6 Pracovně – právní vztahy.....	29
3. Kontrolování.....	35
3.1 Fáze kontrolního procesu.....	36
3.2 Typy, druhy a formy kontrolních procesů.....	37
3.3 Kritické kontrolní body, standardy a techniky.....	41
3.3.1 Kritické kontrolní body.....	41
3.3.2 Standardy kritických kontrolních bodů.....	42
3.3.3 Kontrolní techniky.....	43
3.3.4 Kontrola jako systém zpětné a dopředné vazby.....	43
4. Rozhodování.....	49
4.1 Struktura rozhodovacího procesu.....	50
4.2 Dobře a špatně strukturované problémy.....	53

4.3	Rozhodovací procesy za jistoty, rizika a nejistoty	55
4.3.1	Rozhodování v podmínkách jistoty	56
4.3.2	Rozhodování v podmínkách rizika	56
4.3.3	Rozhodování v podmínkách nejistoty	57
4.4	Rozhodovací proces při hodnocení a srovnávání produktů	58
4.4.1	Spotřebitelská hodnota produktu	58
4.4.2	Měření spotřebitelských preferencí	58
4.4.3	Srovnání konkurujících si výrobků	60

Použitá literatura:	68
---------------------------	----



Jednou z charakteristických vlastností vedení lidí je bezpochybně jedinečnost každého jednotlivce. Každý člověk má své vlastní předpoklady, zkušenosti, hodnoty a cíle. Vedení lidí tedy není jen o aplikování určitých teorií a technik, ale o schopnosti porozumět a reagovat na tyto individuální rozdíly. Úspěšné vedení lidí vyžaduje schopnost přizpůsobit se různým situacím a lidem, což je klíčovou kompetencí manažerů a vůdců.

Vedení lidí by mělo být založeno na vzájemné spolupráci a důvěře mezi manažerem a jeho podřízenými. Účinné vedení lidí vyžaduje schopnost motivovat lidi, nastavit jasné cíle a očekávání, a poskytnout jim potřebné zdroje a podporu. Manažer musí být schopen poskytnout lidem zpětnou vazbu a ocenění, což je důležité pro jejich osobní i profesní růst. Vedení lidí je tedy nejen o řízení zdrojů, ale i o vytvoření pozitivního prostředí, které umožňuje lidem plně využít své schopnosti a přispět k úspěchu organizace.

Podstatou vedení lidí je schopnost vést a motivovat ostatní k dosažení společných cílů. Účinné vedení lidí vyžaduje schopnost nastavit jasné cíle a očekávání, a poskytnout lidem potřebné zdroje a podporu. Manažer musí být schopen poskytnout lidem zpětnou vazbu a ocenění, což je důležité pro jejich osobní i profesní růst. Vedení lidí je tedy nejen o řízení zdrojů, ale i o vytvoření pozitivního prostředí, které umožňuje lidem plně využít své schopnosti a přispět k úspěchu organizace.

- schopnost vést a motivovat ostatní k dosažení společných cílů, ale lze se jí naučit a zvládnout ji,
- vedoucí je svými podřízenými vždy příkladem (dobrým či špatným),
- slova i činy manažerů se mají shodovat,
- vedoucí nesmí ztrácet kontakt se svými podřízenými,
- vedoucí má mít pozitivní vztah k podřízeným a občas přispěje i ke plnění jejich úkolů vlastní prací.

Možná se nyní zeptáte: Jaká je vztah mezi teorií a vedením lidí. Jsou tyto pojmy totožné? Máe a schopnost vést lidí spolu nepochybně souvisí, avšak