

Obsah

| | |
|--|-----------|
| Předmluva | VII |
| Seznam obrázků | XIII |
| Seznam tabulek | XV |
| 1. Úvod do problematiky strategického řízení | 1 |
| 1.1 Poslání (mise) firmy, firemní principy a elementární hodnoty | 3 |
| 1.2 Strategie | 5 |
| 1.3 Strategická obchodní jednotka | 8 |
| Shrnutí | 11 |
| Otázky | 12 |
| 2. Strategické řízení lidských zdrojů v kontextu strategického řízení firmy | 13 |
| 2.1 Modely/koncepty uspořádání strategického řízení | 13 |
| 2.2 Model strategického řízení preferovaný autory této publikace | 15 |
| 2.2.1 Hierarchie firemních strategií | 15 |
| 2.2.2 Korporátní strategie | 16 |
| 2.2.3 Business (obchodní) strategie | 20 |
| 2.2.4 Horizontální strategie | 21 |
| 2.2.5 Funkční strategie | 22 |
| Shrnutí | 25 |
| Otázky | 27 |
| 3. Obsah personální strategie podrobně | 28 |
| 3.1 Celkové strategické cíle pro oblast lidských zdrojů | 28 |
| 3.2 Struktura pracovníků (kvalifikační struktura) | 29 |
| 3.2.1 Kvalifikační struktura | 29 |
| 3.2.2 Vyhledávání, výběr a přijímání pracovníků | 30 |
| 3.2.3 Přemisťování pracovníků | 32 |
| 3.2.4 Uvolňování pracovníků | 32 |
| 3.3 Motivace pracovníků | 34 |
| 3.3.1 Odměňování pracovníků | 35 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 3.3.2 | Hodnocení pracovníků | 36 |
| 3.3.3 | Rozvoj a vzdělávání pracovníků | 37 |
| 3.4 | Péče o pracovníky | 39 |
| 3.5 | Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | 40 |
| 3.6 | Firemní kultura | 40 |
| 3.7 | Mzdový vývoj | 43 |
| 3.8 | Produktivita a mzdy | 43 |
| | Shrnutí | 45 |
| | Otázky | 45 |
| 4. | Personální strategie v praxi – jak při její formulaci postupovat? | 46 |
| 4.1 | Krok 1 – Strategická analýza zaměřená na personální strategii | 46 |
| 4.1.1 | Pořadí dílčích analýz při formulaci personální strategie | 48 |
| 4.1.2 | Časový horizont zpracování externích analýz | 49 |
| 4.1.3 | Relevantnost analýz | 50 |
| 4.1.4 | Analýza nadřazené strategie, identifikace strategie | 50 |
| 4.1.5 | SLEPT analýza pro personální strategii | 54 |
| 4.1.5.1 | Sociální/společenské faktory | 59 |
| 4.1.5.2 | Právní faktory | 62 |
| 4.1.5.3 | Ekonomické faktory | 64 |
| 4.1.5.4 | Politické faktory | 68 |
| 4.1.5.5 | Technologické faktory | 69 |
| 4.1.6 | Metoda MAP zpracování SLEPT analýzy | 71 |
| 4.1.7 | Porterova analýza odvětví zpracovaná pro účely formulace personální strategie | 75 |
| 4.1.8 | Analýza konkurence zpracovávaná pro personální strategii | 83 |
| 4.1.8.1 | Analýza konkurentů, kteří jsou pro firmu/SBU konkurenty jak na trzích zboží a služeb, tak na trhu práce | 85 |
| 4.1.8.2 | Analýza konkurentů, kteří jsou pro firmu/SBU konkurenty jen na trhu práce | 88 |
| 4.1.8.3 | Porovnání/benchmarking s konkurenty | 88 |
| 4.1.9 | Analýza nejvýznamnějších konkrétních dodavatelů při zpracování personální strategie | 89 |
| 4.1.10 | Analýza nejvýznamnějších konkrétních zákazníků při zpracování personální strategie | 91 |
| 4.1.11 | Analýza očekávání důležitých stakeholders, zpracovaná pro personální strategii | 92 |
| 4.1.12 | Interní analýza pro personální strategii | 96 |
| 4.1.13 | Výzkum v personální oblasti | 107 |
| 4.1.14 | SWOT analýza | 108 |
| 4.2 | Krok 2 – Návrh nové nebo redefinice stávající personální strategie | 113 |
| 4.2.1 | Struktura a formulace návrhu personální strategie | 113 |
| 4.2.2 | Posouzení kvality personální strategie | 117 |

| | |
|--|------------|
| 4.3 Krok 3 – Předpoklady pro strategické řízení | 119 |
| 4.4 Krok 4 – Implementace personální strategie a kontrola jejího plnění | 120 |
| Shrnutí | 122 |
| Otázky | 123 |
| 5. Příklady a případové studie | 125 |
| 5.1 Doporučená struktura práce zaměřené na personální strategii | 125 |
| 5.2 S čím by měli ve vztahu k nastupující generaci pracovníků počítat personalisté? | 128 |
| 5.3 Jaký je v ČR stav vzdělávacího systému? | 133 |
| 5.4 Personální strategie a moderní technologie | 136 |
| 5.5 Strategická analýza, nebo výzkum? | 143 |
| Závěr | 147 |
| Slovníček pojmů | 149 |
| Literatura | 155 |
| Rejstřík | 157 |