

Úvod.....	5
1 Pracovníci na pracovišti.....	7
1.1 Lidský potenciál	7
1.2 Týmová spolupráce.....	9
1.3 Pracovní místo a pracovní úkoly	13
1.3.1 Vytváření pracovních míst a pracovních úkolů	14
1.3.2 Obsah práce	14
1.3.3 Pracovní postup.....	16
1.3.4 Pracovní prostředí	17
1.3.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.....	18
1.3.6 Analýza pracovních míst, popis a specifikace pracovního místa.....	19
1.3.7 Metody používané k analýze pracovních míst.....	24
1.3.8 Analýza pracovních míst a redesign pracovních míst	25
1.4 Shrnutí.....	27
2 Zajištění a stabilizace pracovníků	28
2.1 Vyhledávání (získávání) pracovníků	28
2.2 Personální marketing	30
2.2.1 Marketingový mix v personalistice.....	31
2.3 Výběr a rozmíst'ování pracovníků	32
2.3.1 Postup při výběru pracovníků	33
2.4 Řízení adaptace pracovníků.....	34
2.5 Propouštění pracovníků.....	35
2.6 Stabilizace pracovníků	36
2.7 Motivace pracovního chování	37
2.7.1 Faktory motivace.....	38
2.7.2 Teorie motivace	39
2.7.3 Šikana na pracovišti	40
2.8 Odměňování pracovníků	41
2.8.1 Mzdový systém podniku.....	41
2.8.2 Mzdové formy.....	42
2.8.3 Mzdová zvýhodnění (gratifikace)	43
2.8.4 Odměňování práce se speciální charakteristikou	45
2.8.5 Nemzdové formy odměňování.....	45
2.8.6 Sociální politika a sociální činnosti v podniku	46
2.9 Shrnutí.....	47
3 Hodnocení a rozvoj pracovníků	49

3.1	Hodnocení pracovníků a pracovních výkonů	49
3.2	Hodnotící rozhovor	52
3.2.1	Zásady hodnotícího rozhovoru	53
3.3	Vztah hodnocení, odměňování a motivace pracovníků.....	55
3.4	Odborné vzdělávání a výcvik pracovníků	55
3.5	Plánování osobního rozvoje	60
3.6	Rozvoj manažerů	61
3.7	Shrnutí.....	63
4	Organizace personálního managementu v podnicích	64
4.1	Subjekty personálního managementu	64
4.2	Role a struktura personálního útvaru	65
4.2.1	Specifika zaměření činnosti personálních útvarů v různých organizacích	67
4.3	Personální činnosti vedoucích pracovníků	69
4.3.1	Styly vedení a řízení lidí.....	69
4.4	Etika v personálním managementu	70
4.4.1	Podnikatelská etika.....	71
4.4.2	Manažerská etika.....	71
4.5	Shrnutí.....	72
5	Personální plánování a personální informační systém.....	73
5.1	Personální plánování.....	73
5.1.1	Proces personálního plánování lidských zdrojů.....	74
5.1.2	Plány zabezpečování lidských zdrojů.....	75
5.2	Personální informační systém.....	77
5.2.1	Typy informací obsažené v personálním informačním systému.....	79
5.2.2	Vnější zdroje dat vhodných pro řízení lidských zdrojů	81
5.3	Shrnutí.....	83
6	Zaměstnanecké vztahy a vztahy s odbory.....	85
6.1	Kolektivní vyjednávání	86
6.2	Proces vyjednávání a smlouvání.....	90
6.3	Shrnutí.....	93
7	Trendy personálního managementu.....	94
7.1	Vnější podmínky personálního managementu.....	94
7.1.1	Nová podoba globálního trhu práce	94
7.1.2	Personální výzvy ve světě.....	95
7.1.3	Personální rysy podnikatelského chování českých podniků	96
7.2	Personální poradenství	97

7.2.1	Interní personální poradenství.....	98
7.2.2	Externí personální poradenství.....	100
7.3	Personální výzkum a metody zjišťování informací o pracovních místech.....	101
7.4	Perspektivy personálního managementu.....	103
7.5	Shrnutí.....	108
8	Případová studie č. 1.....	110
9	Případová studie č. 2.....	111
10	Případová studie č. 3.....	112
11	Případová studie č. 4.....	114
12	Případová studie č. 5.....	115
13	Případová studie č. 6.....	116
14	Případová studie č. 7.....	117
15	Případová studie č. 8.....	118
16	Případová studie č. 9.....	119
17	Případová studie č. 10.....	120
18	Seznam literatury.....	121

Obecné plátné cíle personálního managementu lze rozdělit do čtveř oblasí. Společným cílem je přístupová zodpovědně k požadavkům a vlivům společnosti, přitom minimalizovat negativní dopad těchto požadavků na podnik a zároveň odpovědně využít svých zdrojů, protože jejich neefektivní využívání by mohlo vést ke vzniku určitých omezení ze strany společnosti. Organizační cíl spočívá v nutnosti uvědomit si, že personální management musí přispívat ke zrytlení efektivnosti podniku, že je posilným prostředkem, nikoliv cílem, jak pomoci podnikům s realizací hlavních cílů. Finanční cíl je především zaměřený na úroveň služeb personálního útvaru, které tento útvar na střednické, popř. další úrovni poskytuje vedoucím pracovníkům tak, aby personální management stěoval cíle podniku. Osobní cíle pracovníků jsou integrační součástí cílů personálního managementu. Jedná se o podporu osobních cílů pracovníků, možnost jejich seberalizace tak, aby byli v práci spokojeni a jejich pracovní výkony a pracovní chování bylo v souladu s podnikovými cíli.

Cíle personálního managementu jsou vyjádřeny v personální politice. Personální politikou rozumíme soubor relativně stabilních zásad, jimiž se podnik řídí při uchovávaních, získáváních se jímou nebo nepřímou lidského činitele (pracovníků) a práce. Je součástí podnikové politiky jako celku. Personální politika určuje hlavní cíle, priority a normy jednání při personální oblasti. Je součástí podnikové politiky jako celku. Personální politika určuje hlavní cíle, priority a normy jednání pro personální oblast. Její součástí bývá rozpracování dílčích oblasí - např. zásady vyhledávání a získávání nových pracovníků, vzdělávací politika, mzdová a platová politika, zásady rozvoje pracovní kariéry v podniku, politika vůči odborovým organizacím apod.

Do personálního managementu se silně promítá i sociální politika organizace. Sociální politikou se rozumí souhra specifických opatření a činností, zaměřených na optimalizaci bezprostředních