

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

OSNOVA

- riadenie ľudských zdrojov
- úlohy pri riadení ľudských zdrojov
- personálna práca

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Personálny manažment predstavuje strategický a premyslený logický prístup k riadeniu personálu, ktorý sa individuálne a kolektívne podieľa na efektívnom plnení cieľov organizácie

Základné charakteristiky:

- integrácia so stratégiou organizácie vytvára podporu záujmov manažmentu
- v spolupráci s organizačnou štruktúrou ovplyvňuje a pôsobí pri získavaní oddaných zamestnancov

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Základné úlohy:

- zabezpečenie potrebného počtu zamestnancov v požadovanej profesijnej a kvalifikačnej štruktúre a dynamickom súlade s cieľmi organizácie
- zosúladenie správania zamestnancov so strategickými cieľmi organizácie

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Personálne funkcie:

- strategický personálny manažment
- personálne plánovanie
- analýza práce
- získavanie a výber zamestnancov
- rozmiestňovanie zamestnancov a skončenie pracovného pomeru
- vzdelávanie a rozvoj zamestnancov
- riadenie a plánovanie kariéry
- riadenie pracovného výkonu
- odmeňovanie zamestnancov
- pracovné vzťahy
- pracovné podmienky
- personálny informačný systém

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Funkcie riadenia ľudských zdrojov:

- strategický personálny manažment
- personálne plánovanie ľudských zdrojov
- analýza práce a špecifikácia požiadaviek na pracovníka
- získavanie a výber zamestnancov
- rozmiestňovanie zamestnancov a skončenie pracovného pomeru
- vzdelávanie a rozvoj zamestnancov
- riadenie a plánovanie kariéry
- riadenie pracovného výkonu
- hodnotenie pracovného výkonu
- motivovanie a odmeňovanie zamestnancov
- pracovné vzťahy
- pracovné podmienky
- personálny informačný systém

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Vývoj personálneho manažmentu:

- 1. etapa počiatok priemyselnej revolúcie
- 2. etapa 2. polovica 19.storočia
- 3. etapa 30-te roky 20.storočia
- 4. etapa 40-50-te roky 20.storočia
- 5. etapa 60-70-te roky 20.storočia
- 6. etapa 80-te roky 20.storočia
- 7. etapa 90-te roky 20.storočia

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Strategický personálny manažment:

Cieľ: zabezpečiť správne nasmerovanie vzájomne previazaných programov a postupov na riešenie dlhodobých záležitostí týkajúcich sa ľudí, ako aj návod na konanie podporujúce stratégiu organizácie

Významy:

- využívanie plánovania
- premýšlený prístup k vytváraniu a riadeniu personálnych systémov, založený na politike zamestnávania ľudí a stratégii pracovnej sily
- zladenie aktivít a politiky personálneho riadenia so stratégiou organizácie
- chápanie ľudí v organizácii ako strategického zdroja na dosiahnutie konkurenčnej výhody

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Strategický personálny manažment:

Aktivity:

- filozofia
- politika
- programy
- praktiky

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Strategický personálny manažment:

Aktivity:

- **filozofia (vícia)**
 - politika
 - programy
 - praktiky
-
-

Odvíja sa od filozofie organizácie (zmýšľanie, hodnoty, aspirácie, priority)

Vyjadrená v definícii hodnôt a kultúre organizácie

Vyjadruje:

- ako zaobchádzať s ľuďmi,
- ako hodnotiť ľudí

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Strategický personálny manažment:

Aktivity:

- filozofia
 - **politika**
 - programy
 - praktiky
-
-

Konkretizuje hodnoty filozofie

Vyjadrená v zdieľaných hodnotách a pravidlách

Zavádza pravidlá:

- na vyrovnanie sa s problémami vo vzťahoch ľudia – organizácia
- pre programy ľudských zdrojov

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Strategický personálny manažment:

Aktivity:

- filozofia
 - politika
 - **programy**
 - praktiky
-
-

Obsahujú metódy, zdroje a časové vymedzenie realizácie určených úloh

Vyjadrené ako stratégie ľudských zdrojov

Koordinujú úsilie:

- adresovaním hlavných problémov vo vzťahoch ľudia – organizácia

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Strategický personálny manažment:

Aktivity:

- filozofia
 - politika
 - programy
 - **praktiky**
-
-

Realizácia programov formou vypracovaných postupov

Vyjadrené ako role vedenia, riadenia a operačné role

Motivujú:

- potrebné správanie v rolách

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Modely riadenia ľudských zdrojov:

- Americké:
 - Model súladu
 - Harvardský model
- Britský model

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Modely riadenia ľudských zdrojov:

- Americké:
 - **Model súladu**
 - Harvardský model
- Britský model

System ľudských zdrojov a organizačná štruktúra by mali byť riadené spôsobom, ktorý je v súlade so stratégiou organizácie

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Modely riadenia ľudských zdrojov:

- Americké:
 - Model súladu
 - **Harvardský model**
- Britský model

Riadenie ľudských zdrojov je záležitosťou všetkých manažérov, nie len personálneho útvaru a personalistov

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Modely riadenia ľudských zdrojov:

- Americké:
 - Model súladu
 - Harvardský model
- **Britský model**

Harvardský model doplnený o:

- **strategickú integráciu** schopnosť organizácie integrovať záležitosti riadenia ľudských zdrojov do strategického plánu
- **vysokú mieru oddanosti** pocit zodpovednosti za určené a dohodnuté ciele
- **vysokú kvalitu** kvalitné manažérske správanie sa
- **flexibilitu** schopnosť zvládať inovácie v podniku

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Ciele riadenia ľudských zdrojov:

- efektívnosť organizácie
- riadenie ľudského kapitálu
- riadenie znalostí
- riadenie odmeňovania
- zamestnanecké vzťahy
- uspokojovanie rozdielnych potrieb
- preklopenie rozdielu medzi rétorikou a realitou

RIADENIE ĽUDSKÝCH ZDROJOV

Ľudský kapitál:

- ľudský kapitál (vrodené alebo získané schopnosti)
- intelektuálny kapitál (zásoby a toky znalostí)
- spoločenský kapitál (znalosti vyplývajúce zo vzťahov v a mimo systém)
- organizačný kapitál (inštitucionalizované znalosti systému)

ÚLOHY PRI RIADENÍ ĽUDSKÝCH ZDROJOV

úlohy personálneho útvaru

úlohy personalistov

úlohy líniových manažérov

ÚLOHY PRI RIADENÍ ĽUDSKÝCH ZDROJOV

úlohy personálneho útvaru

úlohy personalistov

úlohy líniových manažérov

-
- umožniť organizácii dosiahnuť ciele predkladaním podnetov, intervencií, rád a podpory vo všetkých oblastiach týkajúcich sa pracovníkov

ÚLOHY PRI RIADENÍ ĽUDSKÝCH ZDROJOV

úlohy personálneho útvaru

úlohy personalistov

úlohy líniových manažérov

-
- poskytovanie služieb vnútro podnikových zákazníkom
 - vedenie, umierňovanie a poskytovanie rád
 - úloha partnera v podnikaní
 - úloha stratéga
 - úloha inovátora a činiteľa zmeny
 - transformačná zmena
 - postupná zmena
 - vízia personálneho
 - odbornosť v personalistike
 - úloha interného konzultanta
 - monitorovacia úloha
 - úloha strážcu hodnôt

ÚLOHY PRI RIADENÍ ĽUDSKÝCH ZDROJOV

úlohy personálneho útvaru

úlohy personalistov

úlohy líniových manažérov

- plánovať potrebu ľudských zdrojov
- podieľať sa na analýze a návrhu pracovných miest
- určovanie kritérií pre nábor a výber zamestnancov
- uskutočňovať výber a prijímať konečné rozhodnutie o prijatí
- vykonávať orientáciu a socializáciu nových zamestnancov
- podieľať sa na vypracovaní kritérií pre hodnotenie pracovného výkonu
- odmeňovať zamestnancov a rozhodovať o ich ďalšom vzdelávaní
- poskytovať rady
- spracovávať návrhy na povýšenie a prepustenie
- poskytovať informácie o problémoch s používaním systémov riadenie ľudských zdrojov

PERSONÁLNA PRÁCA

Personálna práca tvorí tu časť riadenia organizácie, ktorá sa zameriava na všetko, čo sa týka človeka v súvislosti s pracovným procesom, t.j. jeho získavanie, formovanie, fungovanie, využívanie, jeho organizovanie a prepojovanie jeho činnosti, výsledkov jeho práce, pracovných schopností a pracovného chovania, vzťahu k vykonávanej práci, organizácii, spolupracovníkom a ďalším osobám, s ktorými sa v súvislosti so svojou prácou stretáva a tiež jeho osobného uspokojenia z vykonanej práce, jeho personálneho a sociálneho rozvoja.

POUŽITÁ LITERATÚRA

Autor	Publikácia	ISBN	kapitola
ARMSTRONG Michael	Řízení lidských zdrojů	978-80-247-1407-3	1,2,3,4,5,6
KACHAŇÁKOVÁ Anna, NACHTMANNOVÁ Oľga, JONIAKOVÁ Zuzana	Personálny manažment	978-80-8078-192-7	1,2
KOUBEK Josef	Řízení lidských zdrojů Základy moderní personalistiky	978-80-7261-168-3	1
MIHALČOVÁ Bohuslava a kolektív	Riadenie ľudských zdrojov	978-80-225-2448-3	1, 2, 14

Vaše
otázky
prosím ?!?