

**INFORMÁCIE O
PRACOVNÝCH MIESTACH A
ICH ZÍSKAVANIE**

OSNOVA

- podstata a pramene informácií pre analýzu práce
- prístupy k vytváraniu pracovných miest
- metódy získavania a analýzy informácií o pracovných miestach
- zadanie na cvičenie

PODSTATA A PRAMENE INFORMÁCIÍ PRE ANALÝZU PRÁCE

Pracovné miesto:

- miesto jedinca (pracovníka) v organizácii
- najmenší prvok organizačnej štruktúry

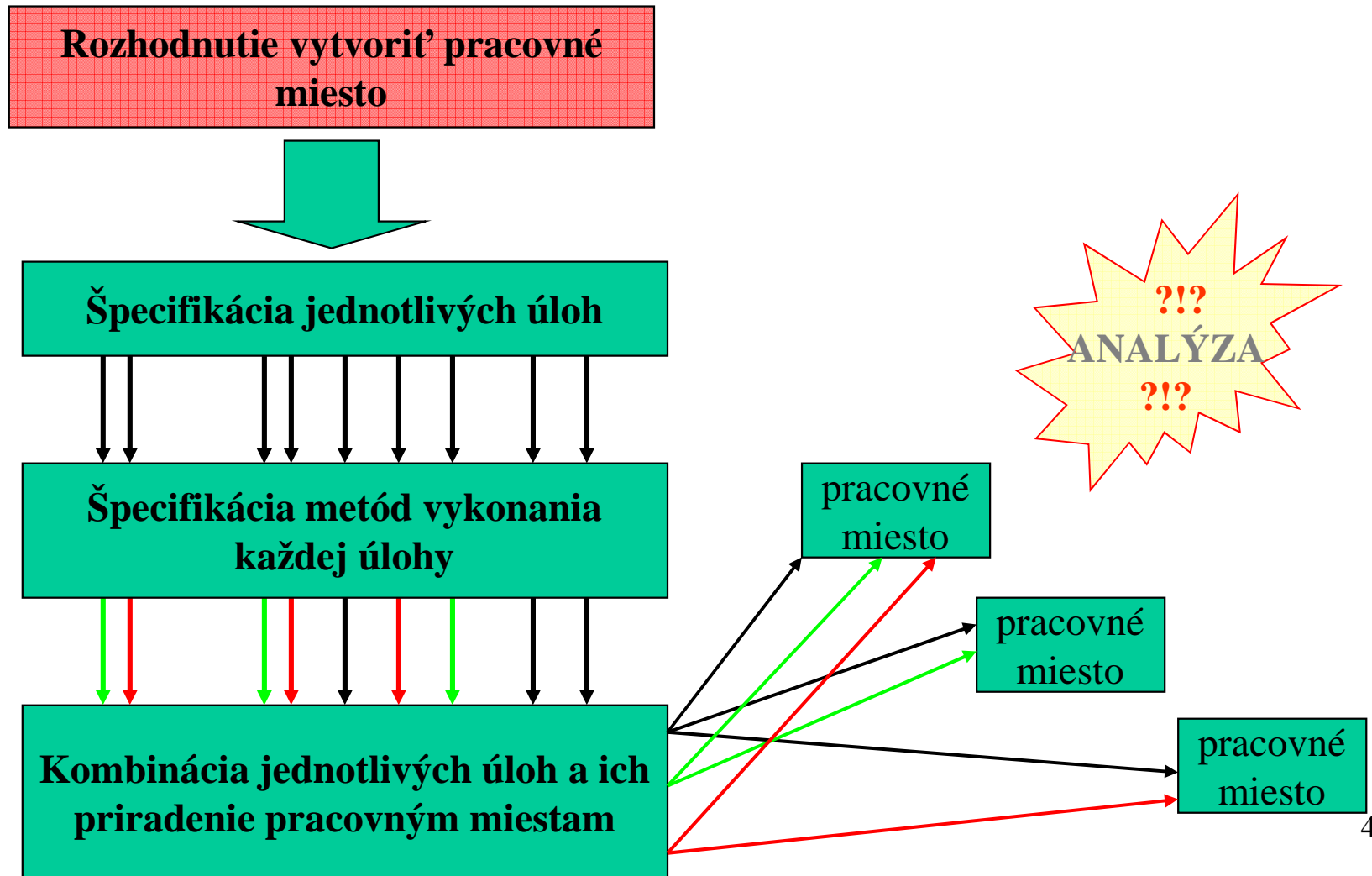
Podstata vytvárania pracovných miest:

- zaradiť jedinca do organizačnej štruktúry
- pridelit' jedincovi určitý okruh úloh a zodpovednosť za ne

PODSTATA A PRAMENE INFORMÁCIÍ PRE ANALÝZU PRÁCE

Proces prepojenia

pracovná úloha - pracovné miesto



PODSTATA A PRAMENE INFORMÁCIÍ PRE ANALÝZU PRÁCE

Analýza pracovného miesta:

- významný prvok v riadení ľudských zdrojov poskytujúci cenné informácie aj pre ďalšie oblasti
- systematické skúmanie vybraného pracovného miesta
- zhromažďovanie, vyhodnocovanie a usporiadanie informácií o jednotlivých druhoch prác

obsahuje:

1. opis pracovného miesta;
2. špecifikáciu požiadaviek na pracovníka;

PODSTATA A PRAMENE INFORMÁCIÍ PRE ANALÝZU PRÁCE

Opis pracovného miesta:

- informuje o obsahu pracovného miesta.
- údaje vnútorne štruktúrované a predstavujú celý rad odpovedí na otázky týkajúce sa základných údajov o práci ako:
 - názov pracovného miesta
 - povaha pracovného miesta
 - hlavné úlohy a zodpovednosť
 - väzby jednotlivých úloh k iným úlohám a práci ako celku
 - vzájomná postupnosť pracovných úloh a povinností
 - lokalita a pracovné miesto na plnenie úloh
 - hierarchia pracovných úloh
 - podriadenosť pracovníka
 - normy výkonu
 - rozsah výcviku počas práce
 - podmienky súvisiace s prácou (fyzikálne a sociálne prostredie, platové podmienky...)

PODSTATA A PRAMENE INFORMÁCIÍ PRE ANALÝZU PRÁCE

Špecifikácia požiadaviek na pracovníka:

- určuje typ osôb vhodných pre danú prácu
- údaje sú založené na popise práce, každý údaj je odôvodnený a popisuje nároky kladené na zamestnanca a schopnosti, ktoré sú k tomu nevyhnutné (profil ľudských vlastností a schopností nevyhnutných pre vykonávanie práce) a týkajú sa:
 - vzdelania a formálnej kvalifikácie potrebnej na výkon práce
 - skúseností a praxe
 - schopností (všeobecné a špecifické intelektové, interpersonálne, pohybové)
 - nárokov na osobnostné vlastnosti (odolnosť proti stresu)
 - nárokov na fyzickú zdatnosť

PODSTATA A PRAMENE INFORMÁCIÍ PRE ANALÝZU PRÁCE

Zdroje informácií:

- držiteľ pracovného miesta
- bezprostredný nadriadený
- špecialista na analýzu pracovných miest
- operatívna a syntetická analýza:
 - výkazy
 - rozbor a správa
 - pracovné postupy,
 - technologické predpisy,
 - sústava noriem a kalkulácií
- doplnkové zdroje:
 - dotazníky
 - riadené rozhovory
 - hodnotenie kritických prípadov
 - vykonávanie práce samotným pozorovateľom
 - priame pozorovanie a meranie
- štúdie

PODSTATA A PRAMENE INFORMÁCIÍ PRE ANALÝZU PRÁCE

Štúdie:

- časové štúdie
zistovanie a skúmanie veľkosti a štruktúry spotreby času určitej pracovnej činnosti
- priestorové štúdie
zobrazovanie priestorových vzťahov v pracovnom priestore, najčastejšie priestorovej väzby medzi pracovníkom a jeho pracoviskom
- pohybové štúdie
informácie o štruktúre pracovných pohybov, spôsobe a účelnosti ich vykonávanie a faktoroch ovplyvňujúcich ich priebeh
- viacstranné pozorovanie
skúmanie rôznych stránok a faktorov pracovného procesu na stacionárnych i nestacionárnych pracoviskách
- štúdie fyziologických a psychologických aspektov
zistovanie požiadaviek a podmienok práce a závažnosť fyzickej, a psychickej záťaže na pracovníka

PRÍSTUPY K VYTVÁRANIU PRACOVNÝCH MIEST

- Mechanický
 - Motivačný
 - Biologický
 - Percepčný
-

PRÍSTUPY K VYTVÁRANIU PRACOVNÝCH MIEST

- **Mechanický**
- Motivačný
- Biologický
- Percepčný

Vychádza z predpokladu, že existuje len jeden najlepší spôsob ako prácu vykonávať.

Ako východisko využíva Taylorove zásady vedeckého riadenia a používa sa tam, kde sa práca mechanicky opakuje a kde možno jej efekt dlhodobo prognózovať.

PRÍSTUPY K VYTVÁRANIU PRACOVNÝCH MIEST

- Mechanický
- **Motivačný**
- Biologický
- Percepčný

Vychádza z predpokladu, že práca je najlepším motivátorom pracovníka.

Využíva Herzbergovu dvojfaktorovú teóriu motivácie a teóriu sociotechnických systémov a kladie dôraz na uspokojovanie sociálnych potrieb pracovníkov, ktoré zohrávajú dôležitú úlohu v ich výkonoch.

PRÍSTUPY K VYTVÁRANIU PRACOVNÝCH MIEST

- Mechanický
- Motivačný
- **Biologický**
- Percepčný

Snaží sa prekonať mechanický prístup a jeho základom pre vytváranie pracovných miest je ergonómia (vzťah: fyziológia človeka-práca pracovné podmienky)

PRÍSTUPY K VYTVÁRANIU PRACOVNÝCH MIEST

- Mechanický
- Motivačný
- Biologický
- **Percepčný**

Zameriava sa na duševné požiadavky práce s cieľom zjednodušiť prácu tak, aby nedochádzalo k preťažovaniu duševných schopností a následne k nepozornosti a chybám pri práci.

METÓDY ZÍSKAVANIA A ANALÝZY INFORMÁCIÍ O PRACOVNÝCH MIESTACH

- **Pozorovanie** (časovo nenáročná)
 - jednotka pozorovania (čo bude pozorovať)
mikropohyb - pracovný úkon - pracovné operácie - pracovná úloha
 - organizácia pozorovania (ako často bude pozorovať)
 - kompletne snímky pracovného dňa
 - vzorkové pozorovanie
- **Rozhovor**
 - štruktúrovaná forma (vopred pripravené otázky)
 - neštruktúrovaná (voľná forma)
- **Dotazníková metóda**
 - M^cCormickov dotazník (194 otázok)
 - informačný prístup
 - mentálne procesy
 - telesné aktivity
 - pracovná situácia a kontext pracovného miesta
 - iné charakteristiky pracovného miesta

POUŽITÁ LITERATÚRA

Autor	Publikácia	ISBN	kapitola
MIHALČOVÁ Bohuslava a kolektív	Riadenie ľudských zdrojov	978-80-225-2448-3	5

ZADANIE NA CVIČENIE

Analýza pracovného miesta:

- popis pracovného miesta
- špecifikácia požiadaviek na pracovníka

ZADANIE NA CVIČENIE

Analýza pracovného miesta:

- skupina 1.: pracovník základného manažmentu
- skupina 2.: pracovník stredného manažmentu
- skupina 3.: pracovník vrcholového manažmentu
- skupina 4.: pracovník výrobného podniku (robotnícka pozícia)
- skupina 5.: pracovník v oblasti služieb (výkonná - robotnícka pozícia)
- skupina 6.: pracovník základného manažmentu
- skupina 7.: pracovník stredného manažmentu
- skupina 8.: pracovník vrcholového manažmentu
- skupina 9.: pracovník výrobného podniku (robotnícka pozícia)
- skupina 10.: pracovník v oblasti služieb (výkonná - robotnícka pozícia)

Vaše
otázky
prosím ?!?