



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



Střední škola obchodu,
služeb a podnikání
a Vyšší odborná škola

Kněžskodvorská 33/A, 370 04 České Budějovice

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Jméno autora: Ing. Juraszková Marcela

Datum vytvoření: 15. 11. 2012

Ročník: II.

Vzdělávací oblast: Ekonomika a právo

Vzdělávací obor: Podnikání

Tematický okruh: Marketing a management

Téma: Personalistika

Číslo DUMu: VY_32_INOVACE_10_MM_01

Metodický list/anotace: Vysvětlení náplně řízení lidských zdrojů v podniku, řízený rozhovor se žáky o vlivech působících na personalistiku, o zdrojích získávání pracovníků, seznámení s používanými metodami při personálním výběru.

Téma lze vyučovat i v jiných oborech.

Personalistika (řízení lidských zdrojů)

= obsazování pozic v organizační struktuře:

- určení požadavků na pracovníky
- získávání a výběr pracovníků
- umístování pracovníků
- hodnocení pracovníků
- odměňování pracovníků
- školení pracovníků
- vedení personální agendy pracovníků

Vlivy působící na personalistiku

Vnější vlivy

- ekonomické
- technologické
- demografické
- kulturní
- politické

Vnitřní vlivy

- podnikové cíle a úkoly
- technologie
- organizační struktura
- druhy pracovních míst
- potřeba manažerů
- způsob odměňování

Plánování počtu pracovníků

Východiskem pro určení potřeby pracovníků:

- Počet vyrobených kusů výrobku
- Finanční objem výstavby
- Objem prodeje
- Počet ošetřovaných pacientů
- Počet žáků apod.

Zdroje získávání pracovníků

Externí

- inzerce
- úřad práce
- personální agentury
- náboroví pracovníci
- vzdělávací instituce

Interní

- lidé z podniku
 - přeložení
 - povýšení

Získávání pracovníků z interních zdrojů

Výhody

- Otevření možnosti postupu
- Zlepšení podnikového klimatu
- Nízké náklady na získávání lidí
- Uchazeč zná firmu
- Uchazeč zná spolupracovníky
- Vědomí vlastních schopností
- Udržení úrovně mezd
- Rychlejší obsazení místa
- Uvolnění místa pro mladé zájemce
- Průhledná personální politika

Nevýhody

- Omezený výběr
- Vyšší náklady na vzdělávání
- Firemní „slepota“
- Zklamání kolegů, méně uznání
- Rivalita
- Klikaření
- Obavy z odmítnutí dlouholetého kmenového pracovníka
- „Automatické“ povyšování

Získávání pracovníků z externích zdrojů

Výhody

- Širší možnost výběru
- Nové impulsy pro firmu
- Příchozí je rychleji uznán
- „nové koště“
- Přesné pokrytí potřeby

Nevýhody

- Vyšší náklady na vyhledávání
- Zvyšování fluktuace ve firmě
- Negativní účinek na firemní klima
- Riziko zkušební lhůty
- Neznalost podniku žádá čas a peníze
- Obsazení místa trvá déle
- Stres z přechodu na nové působiště
- Představa vyššího platu
- Blokování šancí na postup interních pracovníků

Metody personálního výběru

- Výběrový pohovor
- Reference
- Psychologické testy
- Odborné testy
- Biografické informace
- Pracovní vzorky
- Simulace
- Assessment centra
- Grafologie
- Detektor lži aj.

Úkoly

1. Vyberte si konkrétní podnik a rozeberte, jak jednotlivé vlivy vnější působí na řízení lidských zdrojů.
2. Jaké znáte personální agentury na našem trhu práce?
3. Jaké rozdíly jsou v úloze úřadů práce a personálních agentur?

Prameny

BĚLOHLÁVEK, F., KOŠŤAN, P., ŠULEŘ, O., *Management*. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2006. ISBN 80-251-0396-X.

BĚLOHLÁVEK, F., *Management*. Rubico, 2001. ISBN 80-85839-45-8.

KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha : Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, J., *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha : Grada Publishing, 2006. ISBN 978-80-247-3823-9.

MARTIN, D., *Personalistika od A do Z*. BIZBOOKS, 2007. ISBN 978-80-251-1496-4.

VEBER, J., *Základy managementu pro střední školy*. FORTUNA, 2003. ISBN 80-7168-654-9.