

Od personalistiky k řízení lidských zdrojů

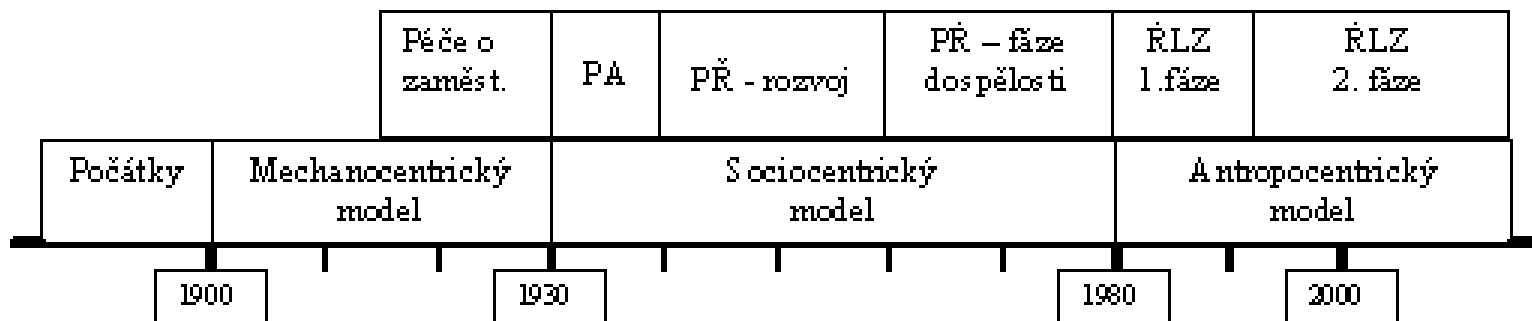


Obsah:

- Počátky
- Mechanocentrický model
 - Péče o zaměstnance
- Sociocentrický model
 - Personální administrativa
 - Personální řízení – rozvoj
 - Personální řízení – fáze dospělosti
- Antropocentrický model
 - Řízení lidských zdrojů – 1. fáze
 - Řízení lidských zdrojů – 2. fáze

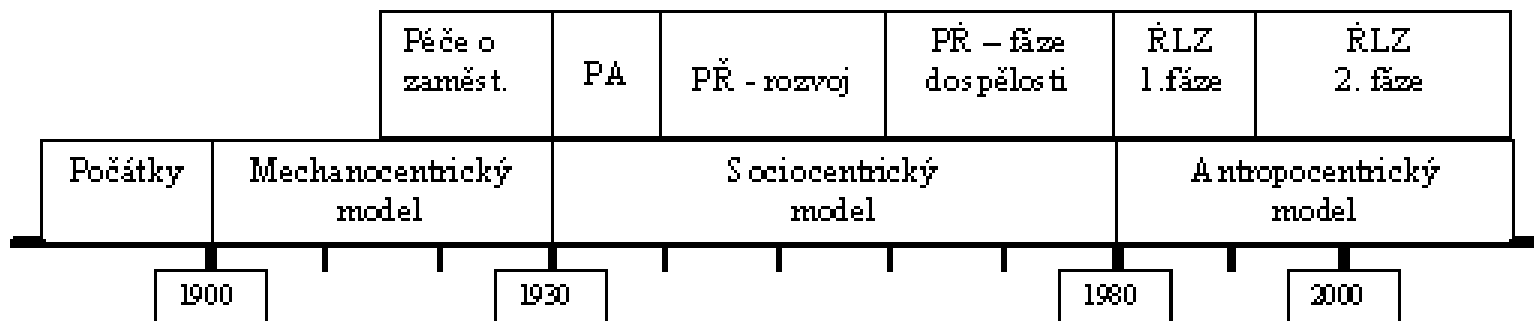
Počátky

- 19. století - intenzivní zájem o člověka v pracovním procesu ze strany vědy
- Jedná se o důsledky a problémy spojené s industrializací a technic. rozvojem
- Výsledky neměly uplatnění v bezprostředním řízení podniku



1. Mechanocentrický model

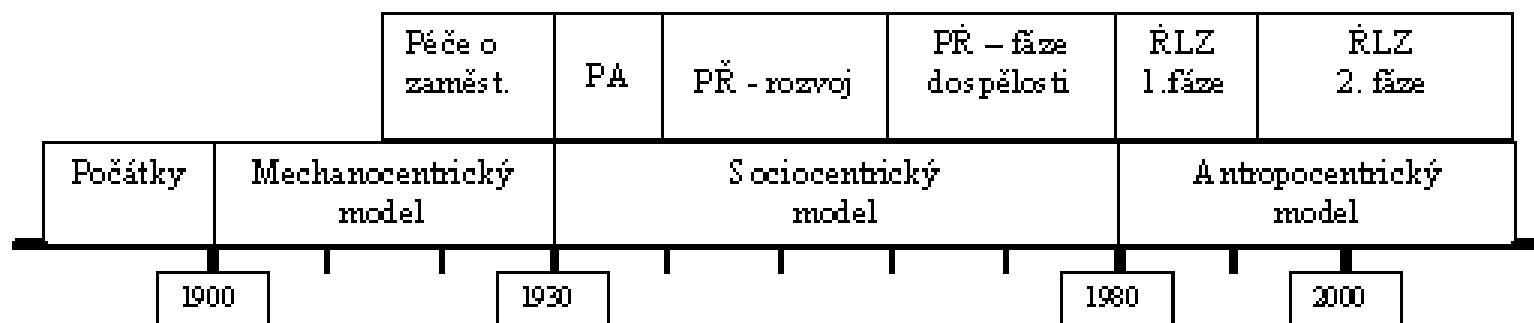
- Začátek 20. století, spojeno s taylorismem
- ČLOVĚK
 - součást technického systému, objekt technického řízení
 - vykonavatel stanovených technických postupů
- Snaha o specializaci činností
- Kritéria úspěšnosti
 - přesnost provedení
 - náklady práce



Péče o zaměstnance

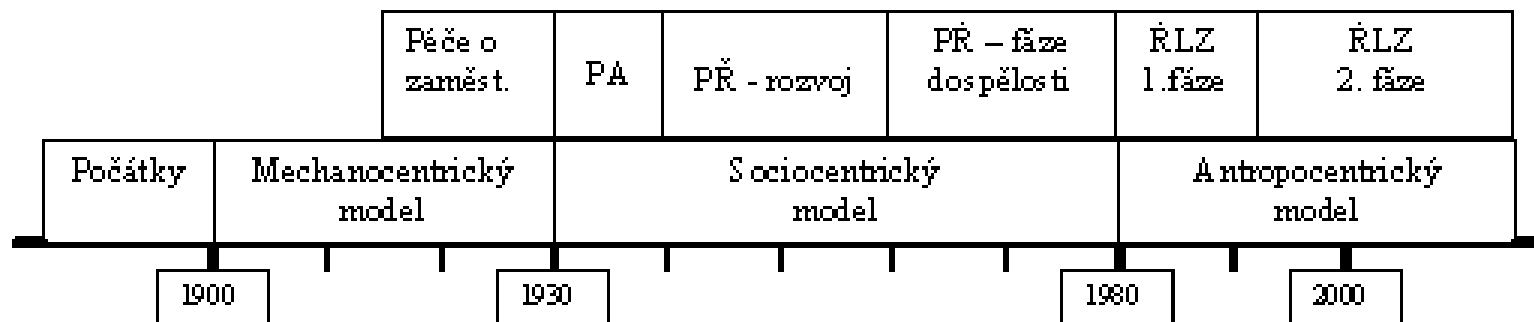
- Přibližně od r. 1915 + 20. léta
- Budována zařízení pro zaměstnance
- Zaměstnavatelé se začínají starat o osobní zájmy zaměstnanců

Pracovníci pověřeni péčí o zaměstnance se poprvé objevovali v továrnách v průběhu 1. světové války



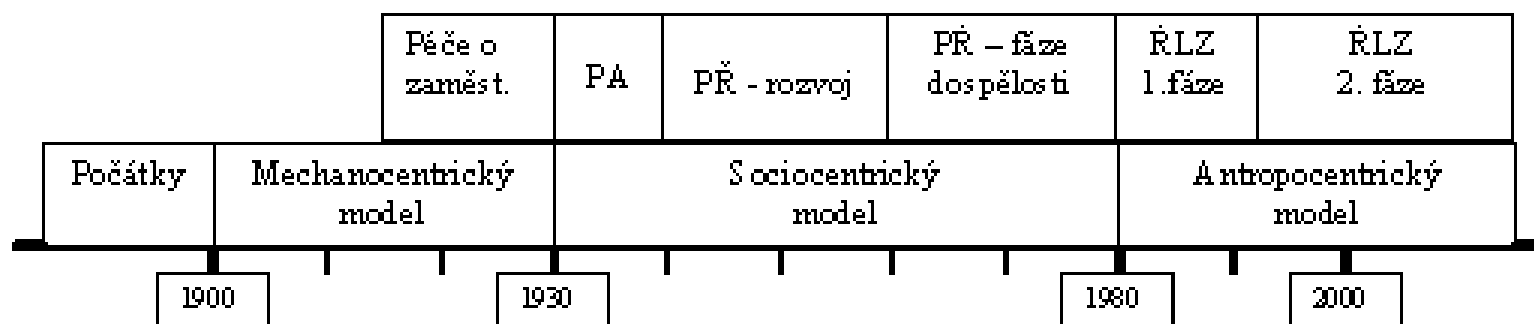
2. Sociocentrický model

- Konec 20. let + 30. léta
- *Škola lidských vztahů* – Elton Mayo
- ČLOVĚK
 - Má své vlastní sociální potřeby
 - Produktivita přímo závisí na uspokojení z práce
 - Zapojování zaměstnanců a utváření pocitu sounáležitosti, důležité jsou vztahy



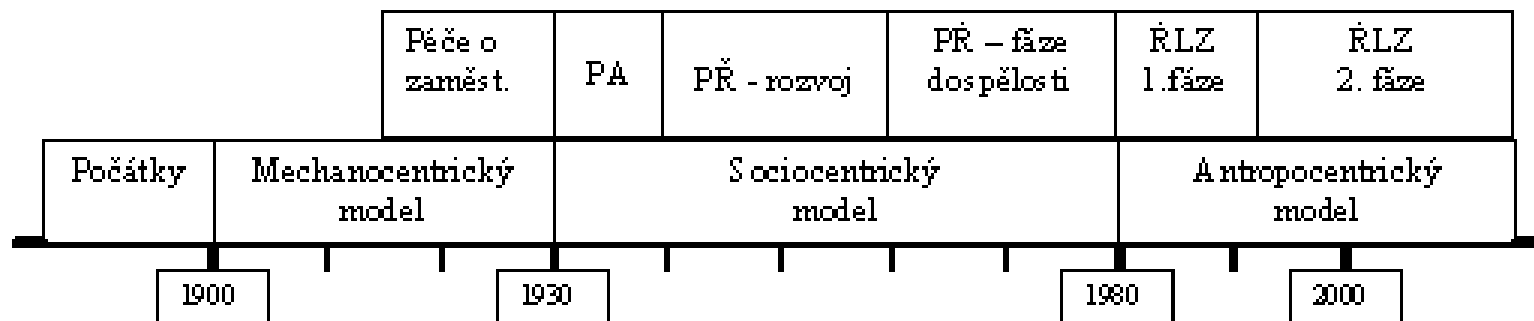
Personální administrativa

- 30. léta
- Kromě *péče o zaměstnance* managementu poskytována pomoc ve formě
 - Získávání pracovníků
 - Jejich základního výcviku
 - Vedení evidence o pracovnících



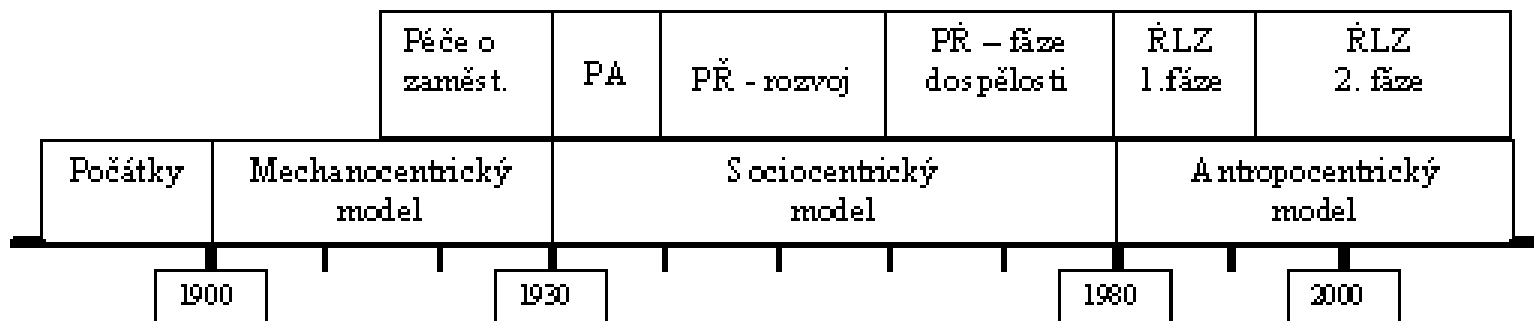
Personální řízení – fáze rozvoje

- 40. a 50. léta
- Poskytován celý rozsah personálních služeb
 - získávání a evidence pracovníků
 - Jejich odborný výcvik
 - Výcvik mistrů
- pracovníci pověřeni péčí o zaměstnance se stávají manažery pracovní síly – jejich činnost zůstává na operativní úrovni



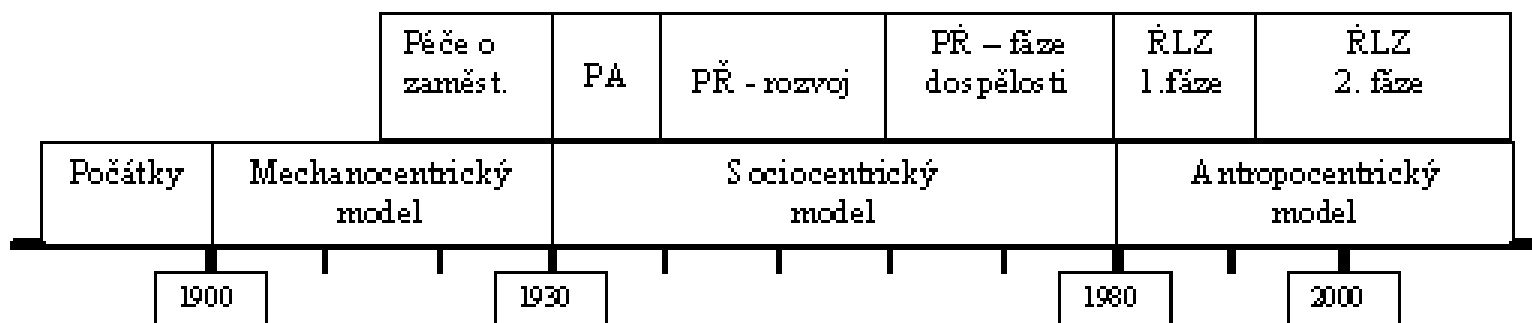
Personální řízení – fáze dospělosti

- 60. a 70. léta
- služby rozšiřovány o:
 - systematické vzdělávání
 - plánování pracovních sil
- užívány propracovanější techniky výběru, výcviku, odměňování a hodnocení pracovníků
- ve vedení podniku se začínají objevovat **personální ředitelé** odborníci v oblasti pracovního práva

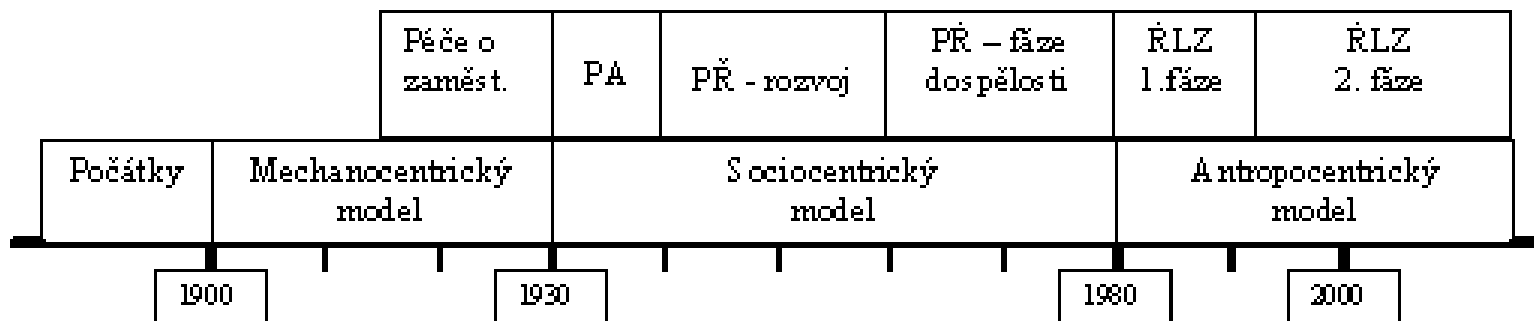


3. Antropocentrický model

- počátek v průběhu 80. let
- formuje se současná koncepce personální práce
-> **řízení lidských zdrojů**
- ČLOVĚK
 - bytost tvořivá, pružná, nápaditá
 - = ucelený, vysoce individualizovaný a organizovaný, prosociálně orientovaný systém
- kvalitní personál = konkurenční výhoda

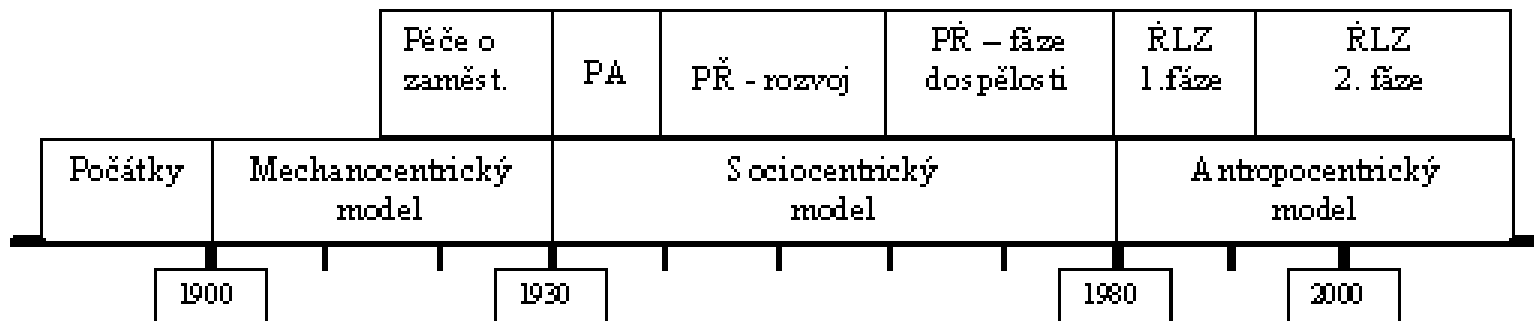


- personální řízení – součástí každodenní práce každého vedoucího pracovníka
- vedoucí personalista – členem nejužšího vedení firmy



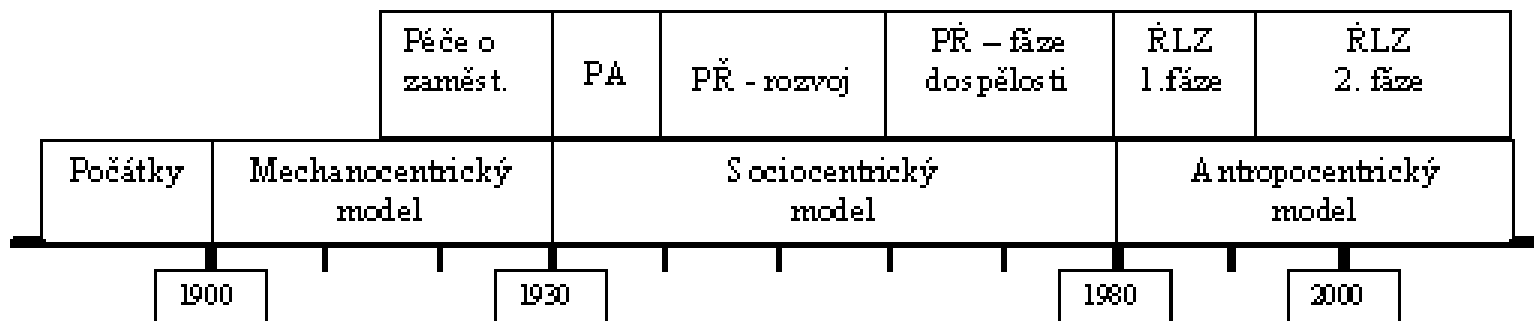
Řízení lidských zdrojů – první fáze

- 80. léta
- personalisté se zajímají o to, jak může ŘLZ ovlivnit konečné výsledky organizace
- strategický přístup, integrace ŘLZ se strategií organizace
- personální ředitel = „společník podnikatele“

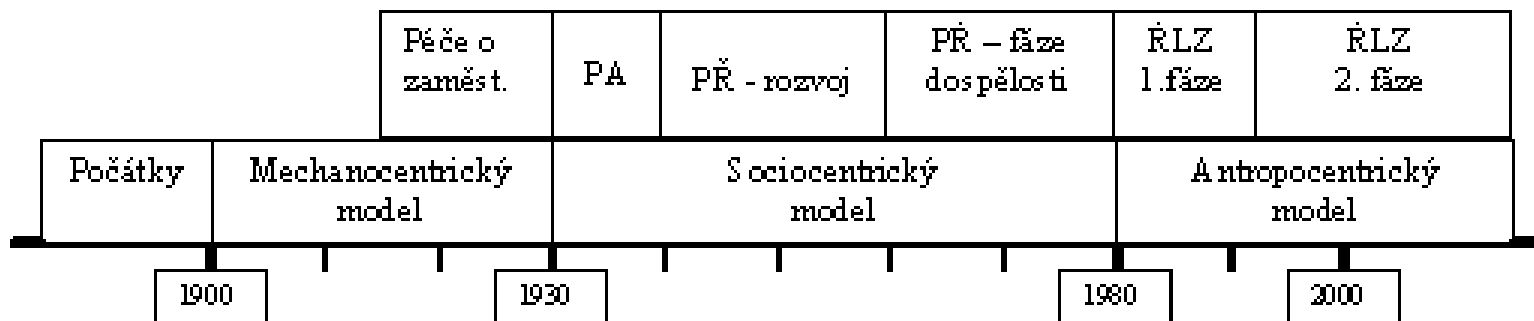


Řízení lidských zdrojů – druhá fáze

- 90. léta, reakce na negativní rysy podnik. kultury (chamtivost, individualismus)
- oceňovány
 - etika týmové práce
 - posilování pravomocí
- roste význam úlohy lidských zdrojů
- systém je propracovanější



- recese -> štíhlejší a pružnější organizace s menším počtem úrovní řízení
- personální ředitelé
 - řeší problémy s nadbytečností pracov. a snižují jejich počty
 - přebírají role interních konzultantů – kvalifik. poradců
 - využívají metody benchmarkingu – snaha o „nejlepší praxi“
- využívá se služeb externích organizací
 - vyhledávání pracovníků
 - konzultanti v oblasti vzdělávání



Použitá literatura:

- ❑ BIELCZYK, A. *Řízení lidských zdrojů*, OPF – SU, Karviná, 2001, (ISBN 80-7248-127-4),
- ❑ ARMSTRONG, M.: *Personální management*, Grada Publishing, Praha 1999 (ISBN 80-7169-250-6),
- ❑ KLEIBL, J, a kol: *Řízení lidských zdrojů*, C.H.Beck, Praha 2001, (ISBN 80-7179-389- 2)