



Slezská univerzita v Opavě
Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

PERSONALISTIKA

2. přednáška

Personální práce a personální činnosti v podniku

Tematické zaměření dnešní přednášky

- Charakteristika personální práce a personálního řízení
- Úkoly personální práce
- Personální strategie
- Personální politika
- Odpovědnost za personální práci a její specifika
- Obecná úloha personálních útvarů
- Role a úkoly personalistů
- Personální činnosti vykonávané personálními útvary
- Organizace personálních činností
- Personální specifika malých a středních podniků (MSP)
- Profil personalisty

Personální STARTEGIE a POLITIKA organizace

Podniková personální strategie:

- se týká **dlouhodobých, obecných a komplexně pojatých cílů v oblasti potřeby pracovních sil a zdrojů pokrytí této potřeby, taktéž oblasti využívání pracovních sil;**
- obsahuje **představy o cestách a metodách, jak těchto cílů dosáhnout;**
- je **ovlivněna celkovou podnikovou strategií, personální strategie by měla být chápána jako neodmyslitelná SOUČÁST podnikové strategie.**

Personální STRATEGIE organizace

Podniková personální strategie:

- Rozhodování o strategii pak zahrnuje dva základní aspekty: **CO?** (strategické cíle)
JAK? (vytyčení cest jejich naplnění).
- Obecně z hlediska délky **časového horizontu** strategie neexistuje jednoznačná odpověď na jak dlouhé období má být strategie definována, vlivem specifických podmínek a potřeb podniku (organizace), přičemž je třeba brát v úvahu:
 - jaký je charakter konkurenčního prostředí;
 - jak velká nejistota je spojena s budoucností;

Personální strategie organizace

- objem kapitálu nutného k realizaci strategie (je třeba brát v úvahu především kapitálovou návratnost);
- na jak dlouhé období má firma uzavřeny pevné závazky (úvěry, smlouvy o pronájmech atd.).

U PERSONÁLNÍ STRATEGIE by časový horizont měl odpovídat časovému horizontu nadřazených strategií.

- Při tvorbě koncepce **personální strategie** je třeba specifikovat, jaké zásadní, souhrnné či průřezové úkoly týkající se personální oblasti jako celku, případně několika jejich dílčích oblastí, jež je třeba při realizaci strategie naplnit.

Příklad modelu personální STRATEGIE organizace



Personální POLITIKA organizace

- vychází z **personální strategie**, představuje **system relativně stabilních zásad**;
- představuje **soubor opatření**, jimiž se subjekt personální politiky snaží ovlivňovat oblast práce a lidského činitele;
- **personální politika by měla být dobře formulovaná, dlouhodobě stabilní a pro zaměstnance srozumitelná a přijatelná**;
- je velmi podstatné **seznámit zaměstnance podniku se zásadami** personální politiky a respektovat jejich oprávněné zájmy a připomínky;
- v rámci naplňování personální politiky je třeba **dbát na důslednou a kvalitní komunikaci!**

ODPOVĚDNOST za personální práci a její specifika

- Personální práce představuje neoddělitelnou **součást práce všech vedoucích pracovníků** organizace.

Personální práci vedoucích pracovníků musí „někdo“:

- řídit
 - usměrňovat
 - koordinovat
 - zajišťovat odbornost pracovníků
- **V malých podnicích** je to majitel či v organizační struktuře nejvyšší vedoucí pracovník, **ve větších podnicích** jsou to personalisté, resp. personální útvary.

Obecná úloha význam personálních ÚTVARŮ

Personální útvar:

- = pracoviště specializující se práci s lidským kapitálem – na řízení lidských zdrojů;
- **umožňuje** organizaci dosáhnout jejich cílů tak, že: předkládá podněty; intervenuje, poskytuje radu a podporu ve všem, co se týká jejich pracovníků;
- **zajišťuje:**
 - koncepční
 - metodologickou
 - poradenskou
 - usměrňovací
 - organizační
 - a kontrolní
- ...stránku, včetně speciálních služeb pro vedoucí pracovníky.

Role a úkoly PERSONALISTY

Role personalisty představuje:

- roli partnera v podnikání, stratéga v personální oblasti;
- roli intervenční;
- roli inovátora, interního konzultanta;
- roli monitorovací;
- roli reaktivní a proaktivní.

Personalisté:

- předkládají efektivní strategie v personální oblasti;
- pracují jako „myslící pracovníci“, mají osobní potřebu celoživotního učení a soustavného odborného rozvoje;
- respektují etické normy a práva zaměstnavatele a zaměstnanců.

Personální činnosti vykonávané personálními ÚTVARY

Personální útvary realizují rozličné personální činnosti, mající bezprostřední návaznost a koncepční souvislost.

Jedná se především o:

- personální plánování;
- analýzu pracovních míst (APM);
- získávání, výběr, přijímání, orientaci, rozmíst'ování pracovníků;
- hodnocení a odměňování pracovníků;
- podnikové vzdělávání pracovníků;

...další personální činnosti vykonávané personálními útvary

- vnitropodnikovou komunikaci, koordinaci (ovlivňování) pracovních vztahů (působnost a role odborů), včetně ukončování pracovních poměrů;
- činnosti v oblasti ochrany osobních dat a personálního informačního systému (IS) – intranet, mzdový PIS, IS v rámci výběru (poskytování) zaměstnaneckých benefitů atd.;
- dodržování zákonů a předpisů v oblasti práce a zaměstnávání pracovníků;

...další personální činnosti vykonávané personálními útvary

- průzkum trhu práce a další aktivity související s oblastí zaměstnávání osob;
- zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a další péči o pracovníky v rámci uplatňované sociální politiky organizace.

ORGANIZACE personálních činností

- Všechny záležitosti týkající se práce a pracovních sil je vhodné soustředit v jednom útvaru.
- **Koordinace personálních procesů nebývá** mnohdy v podnicích naplňována – personální práce bývá rozptýlena do řady na sobě nezávislých a řádně nespolupracujících podnikových útvarů (např. v oblasti práce a mezd, vzdělávacích procesů, či plánování...).
- Tím dochází k nižší efektivitě personálních činností a procesů spojených s hrozbou nižší produktivity práce zaměstnanců a výskytu dalších negativních dopadů.

Personální specifika MSP

- Personalisté dosahují výsledků tím, že uplatňují svůj vliv a tak si vytvářejí rámec pro personální politiku a praktickou práci.
- Důležité je **získat podporu, důvěru a angažovanost liniových manažerů** (získání podpory vyžaduje mj. průzkum trhu a vytváření sítí dobrých vztahů).
- Získání podpory a angažovanosti bude snadnější, jestliže si liniový manažeři uvědomí, že jejich názory a pohledy na danou problematiku jsou konfrontovány, že je nasloucháno a přihlédnuto k jejich názorům.

PROFIL personalisty

Je nezbytné, aby personalista mohl nabídnout:

- důkladné teoretické i praktické dovednosti v oblasti personální práce.

Bývá kladen požadavek na:

- rozsáhlé znalosti v oblasti podnikatelského zaměření organizace – včetně v pracovním procesu uplatňovaných pracovních postupů, využívané techniky a technologie;
- znalostí z oblasti managementu, ekonomie, práva a psychologie;

Profil personalisty

...další požadavky:

- požadavek na flexibilitu a komunikační dovedností pro potřeby jednání se zaměstnanci, profesionálního vystupování;
- požadavek na pozitivní přístup a ochotu se neustále vzdělávat;
- požadavek předpokladů pro práci na pozici řídicího pracovníka.

Děkuji vám za pozornost a
přeji příjemný zbytek dne. 😊

