



národní
úložiště
šedé
literatury

Rozvoj lidských zdrojů v informačních institucích

Šidlichovská, Zuzana
2012

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-112559>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Licence Creative Commons Uveďte autora-Neužívejte dílo komerčně 3.0 Česko

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 27.09.2024

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní nusl.cz .



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

Rozvoj lidských zdrojů v informačních institucích

ÚISK FF UK

PhDr. Zuzana Šidlichovská

Konference EFI, 25/04/2012



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Obsah příspěvku

- **Moderní trendy personálního řízení**
 - Pracovní prostředí
 - Formy pracovních poměrů
 - Společenská odpovědnost firem
 - Strategie propojení soukromé sféry se vzdělávacím systémem
- **Specifika personálního řízení v informačních institucích**
- **Rozvoj lidských zdrojů**
 - Řízení personálních změn
 - Nástroje motivace
 - Generace XY

Moderní trendy personálního řízení I.

- **Pracovní prostředí:**
- Flexibilní pracovní doba (home office, DPP, DPČ)
- Projekt *Svoboda v práci* – zodpovědnost, samostatnost
 - 80 % populace vykonává práci, která ji nebaví (Gallupův institut)
- Netradiční „lidsky vlídné“ interiéry
 - Upouštění od open-space a klasických kanceláří
 - Moderní, barevné, inspirativní a funkční prostory

Interiéry pracovišť



Google, Londýn



Skype, Stockholm



Facebook, Sao Paulo

Moderní trendy personálního řízení II.

- **Pracovní prostředí:**
- Flexibilní pracovní doba (home office, DPP, DPČ)
- Projekt *Svoboda v práci* – zodpovědnost, samostatnost
 - 80 % populace vykonává práci, která ji nebaví (Gallupův institut)
- Netradiční „lidsky vlídné“ interiéry
 - Upouštění od open-space a klasických kanceláří
 - Moderní, barevné, inspirativní a funkční prostory

Moderní trendy personálního řízení II.

- **Formy pracovních poměrů:**
- Preference zaměstnávání formou mimopracovních poměrů
 - DPČ
 - DPP
 - Smlouva o dílo
- Nákup služeb formou outsourcingu
- Flexibilní pracovní doba
- Podpora návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené



Moderní trendy personálního řízení III.

- **Společenská odpovědnost firem:**
- tzv. CSR strategie (Corporate Social Responsibility)
- ISO 26000 – Social responsibility
 - představuje dobrovolný (tzn. nad rámec zákona) závazek firem chovat se v rámci svého fungování odpovědně k prostředí i společnosti, ve které podnikají
 - etika podnikání, životní prostředí, místní komunita, pracovní prostředí
- např. projekty firemního dobrovolnictví – vznikají platformy pro spolupráci (uvolňování zaměstnanců atd.)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Moderní trendy personálního řízení IV.

– Strategie propojení soukromé sféry se vzdělávacím systémem:

- Firmy soukromého sektoru spolupracují se vzdělávacími institucemi.
 - Pořádání soutěží
 - Zahraniční pobyty pro výherce
 - Podpora výzkumu
 - Nabídky pracovních pozic
 - Vybavování učeben
 - Organizace praxí a studijních stáží



Specifika personálního řízení v informačních institucích

- Malé kolektivy
- Multigenerační struktura
- Stabilní dlouholeté zaměstnání
- Specializované pracovní pozice
- Vysoká úroveň vzdělání
- Systematicky a nevykonově zaměření zaměstnanci
- Preference klidného pracovního prostředí
- Kontakt s klienty



Řízení lidských zdrojů

- Zavádění nových procesů
- Organizační změny a přerozdělování pracovní agendy
- Delegování úkolů
- Snižování mezd
- Propouštění zaměstnanců
- Krizový management ...

„Člověk je připraven a ochoten přijmout jakékoliv utrpení, jakmile a dokud je schopen v něm vidět nějaký smysl.“



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Viktor Frankl

Řízení personálních změn

Pozitivní dopady změn:

- Podpora zodpovědnosti
- Zvýšení pracovního nasazení
- Posílení loajality



Negativní dopady změn:

- Potenciální demotivace a mezilidské konflikty vyvolané obavami
- Zvýšení chybovosti a snížení pracovního nasazení

Důležité aspekty:

- Komunikace
- Osobnost vedoucího zaměstnance
- Vlastní motivace zaměstnance



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Tipy pro komunikaci při propouštění zaměstnanců

- 1.) Komunikujeme individuálně a v soukromí (F2F)
- 2.) Schůzku zorganizujeme před koncem pracovní doby
- 3.) Zdůvodníme reálnou potřebu personální změny
- 4.) Uvedeme důvody pro rozhodnutí
- 5.) Vyzdvihneme pozitiva zaměstnance
- 6.) Máme-li možnost nabídneme alternativy a podporu
- 7.) Bezprostředně poté oficiálně a zdůvodněně informujeme

Nástroje motivace

- **Míru motivace ovlivňují následující aspekty:**
 - Osobní přístup zaměstnance
 - Iniciativa zaměstnavatele
 - Nastavení motivačního systému
 - Druh činnosti a organizace
 - Pracovní podmínky, výše platu, bezpečnost práce apod.

„Mají-li se dát lidé do pohybu, musíte dát hlas jejich nejhlubším touhám, inspirovat je, aby uvěřili, že dokážou slézat hory, o kterých panuje názor, že jsou příliš vysoké.“

David Gergen

Nástroje nefinanční motivace

- Pracovní náplň (rotace, projekty, výkonové odměny)
- Kontrola
- Participace zaměstnanců a přenášení pravomocí
- Efektivní a oboustranná zpětná vazba
- Ocenění, pochvaly
- Potenciál kariérního růstu
- Možnost osobního rozvoje
- Chování a přístup vedoucího pracovníka
- Vztahy na pracovišti a kultura organizace
- **Jistota pracovního místa**

Generace XY

Generace	Stěžejní okamžiky	Charakteristické vlastnosti	
Generace Y (narození 1982 – 1995)	11. září, válka v Iráku, Enron, nově vznikající země a trhy a globální ekonomika, střelba na střední škole v Columbine, počítače jako součást života	<ul style="list-style-type: none"> • Výborně ovládají info. technologie a připojení 24/7 • Optimističtí • Sebejistí • Pohodlně samostatní 	<ul style="list-style-type: none"> • Podnikaví • Motivováni úspěchem • Otevření týmové práci • Dbající o životní prostředí
Generace X (narození 1961 – 1981)	Pád Sovětského svazu, Reaganova politika, snižování firemních nákladů, punk rock, zadržení amerických rukojmí v Íránu, tragédie raketoplánu Challenger, vyrostli na videohrách, MTV a počítačích ve školách	<ul style="list-style-type: none"> • Skeptičtí • Pragmatičtí • Přizpůsobiví • Samostatní 	<ul style="list-style-type: none"> • Neformální • Vzdělaní v technologiích • Se smyslem pro diversitu • Zaměření na dnešek

Zdroj: Deloitte (2011), *A compilation by Deloitte of commonly accepted traits and defining moments by generation*

„Jestliže se chováme k lidem podle toho, kdo jsou, škodíme jim. Jestliže se k nim chováme podle toho, jací by mohli být, pomáháme jim dosáhnout na jejich limity.“

J.W. Goethe

Prostor pro dotazy...



Děkuji za pozornost.

zuz.sid@gmail.com



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz