

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Teze k diplomové práci

Význam personálních činností při řízení podniku

Vypracovala: Bc. Renata Štípková

CÍL PRÁCE A METODICKÝ POSTUP

Hlavním cílem této diplomové práce je zjistit, jaký význam přisuzuje management společnosti ABC jednotlivým personálním činnostem. Dílčím cílem práce je vypracování literární rešerše, vymezení zkoumané problematiky v širším teoretickém rámci, v kontextu managementu.

V úvodu práce je nutné vymezit jednotlivé personální činnosti v širším kontextu. Toho je docíleno v literární rešerši, kde je charakterizován management, funkce managementu, personální management a personální práce. Jednotlivé personální činnosti jsou popsány a následně blíže specifikovány. Informace potřebné pro zpracování teoretické části diplomové práce jsou čerpány z odborné literatury zaměřené na personální práci a její jednotlivé součásti.

Praktická část diplomové práce obsahuje stručnou charakteristiku společnosti ABC. Vlastní práce vychází z kvantitativního průzkumu. Tento průzkum byl proveden na úrovni managementu společnosti ABC formou kvantifikovaného dotazníkového šetření. Hlavním cílem bylo zjistit význam sledovaných oblastí, které z oblastí personální práce přikládá management největší a které naopak nejmenší význam a současně zhodnotit úroveň poskytovaných personálních služeb z pohledu managementu.

Analýzou a vyhodnocením získaných informací ve společnosti byla zjištěna úroveň poskytovaných personálních služeb a sestaveno pořadí důležitosti jednotlivých personálních činností z pohledu managementu. Zjištěné údaje byly zpracovány, vyhodnoceny a porovnány.

V závěru práce je navrženo doporučení, které by mohlo přispět ke zlepšení situace ve společnosti.

TEZE

Diplomová práce je zaměřena na zjištění významu personálních činností z pohledu managementu. Hlavním cílem této práce bylo zanalyzovat personální činnosti a na základě zjištěných informací doporučit zlepšující opatření, které by směřovalo k jejich optimalizaci. Dílčím cílem literární rešerše je vymezení zkoumané problematiky v užším teoretickém rámci v kontextu managementu a zjistit úroveň poskytovaných personálních činností. Jednotlivá zjištění shrnout, vyhodnotit a v případě potřeby navrhnout doporučení vedoucí ke zlepšení. Dalším postupným cílem je zjištěné údaje vyhodnotit a na základě toho navrhnout doporučení ke zlepšení.

Za nejdůležitější personální činnost byla managementem označena oblast získávání pracovníků, za nejméně důležitou považují adaptaci pracovníků. Získávání pracovníků souvisí s řádným plánováním pracovníků a jejich interními i externími zdroji. Adaptace je z pohledu managementu nejméně důležitá. Vhodné nastavení je důležité, aby se pracovník cítil být součástí týmu, být potřebný, byl spokojený a motivovaný. Jen spokojený pracovník je schopný podávat požadované výkony v potřebné kvalitě i kvantitě. Dle zjištěných výsledků se domnívám, že proces adaptace je managementem společnosti poměrně podceňován.

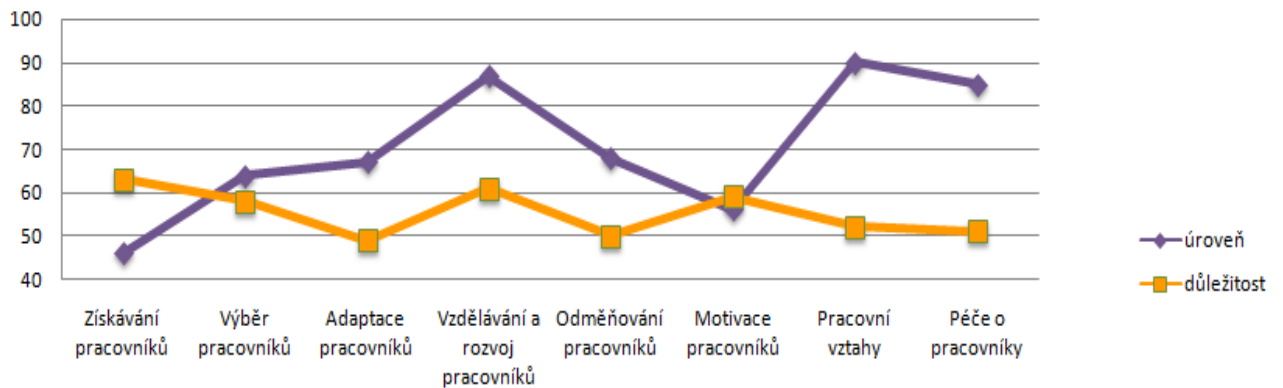
Při procesu získávání pracovníků je u dělnických pozic preferováno testování manuální zručnosti, naopak u technických pozic je jednoznačně preferován pohovor s vedoucím.

Význam stimulů pro motivaci pracovníků je z pohledu managementu u obou kategorií pracovníků téměř korespondující v oblastech umístění pracovníků na vhodnou pozici, adaptace pracovníků a benefitů poskytovaných zaměstnavatelem. Ve zbývajících oblastech se význam stimulů liší. Nejvýraznější rozdíl je ve stimulu vzdělávání a rozvoje, který lze u pracovníků na technických pozicích spojit také s vnitřní potřebou kariérního růstu.

Velký rozdíl je z pohledu managementu ve způsobu získávání pracovníků. Na technické pozice je preferována v maximální možné míře možnost získávání těchto pracovníků z interních zdrojů. Toto je dle mého názoru dáno především tím, že interní pracovník je již managementu znám stejně jako jeho znalosti, dovednosti a ochota vzdělávat se. Navíc je tak stávajícím pracovníkům dána možnost kariérního růstu. Kariérní růst zpravidla pracovníkům zajišťuje také mzdový postup a možnost dalšího vzdělávání.

Z pohledu managementu jsou na nejvyšší úrovni pracovní vztahy ve společnosti, naopak na nejnižší úrovni je činnost získávání pracovníků.

Porovnání důležitosti a úrovně personálních činností



Na základě tohoto porovnání lze říci, že personální činnost získávání pracovníků je managementem preferována a považována za nejdůležitější. Naproti tomu je tato činnost z pohledu managementu na nejnižší úrovni. Motivace pracovníků je hodnocena na vyšší úrovni, je však managementem považována za méně důležitou.

DOPORUČENÍ

Management společnosti by měl změnit celkový přístup k oběma uvedeným personálním činnostem a obě tyto oblasti více propojit. Pokud budou pracovníci vhodně motivováni, budou při práci podávat větší i kvalitnější výkony, nebudou hledat změnu. Jejich působení ve společnosti bude dlouhodobé. To může pro společnost znamenat zisk a šíření dobrého jména. Uchazeči by projevíli větší zájem v této společnosti pracovat. Společnost by tak nepřicházela o kvalifikované a zkušené pracovníky a nemusela by investovat do vzdělávání nově příchozích pracovníků. Tím by došlo ke snížení nákladů na celkový proces spojený se získáváním, výběrem, náborem, adaptací i ostatními oblastmi personální práce. Takto uspořené prostředky by společnost mohla investovat v oblasti motivace. Možností motivace pracovníků je v současné době na nabídkovém trhu velmi široká škála.

Tato velká společnost vykazuje fungující personální řízení se zárukou dodržování všech platných legislativních norem. Personální procesy jsou zde podchyceny a pravidelně aktualizovány. Proces zdokonalování je sledován a je pravidelně podrobován zpětné vazbě. Případné nedostatky jsou odstraněny. Přesto se společnost stále potýká s nedostatkem pracovníků a malým zájmem ze strany uchazečů pro tuto společnost pracovat. Proces získávání pracovníků je stále horkým tématem.

Na základě analýzy zjištěných výsledků ve vztahu k jednotlivým personálním činnostem byly navrženy kroky, které by měly vést k optimalizaci nedostatku pracovníků. Tyto kroky spočívají především v motivaci stávajících i nově příchozích pracovníků. Vhodně nastavené motivační programy přispívají k udržení kvalifikovaných pracovníků. Ze střednědobého hlediska mohou být pro společnost velkým přínosem.

SEZNAM LITERATURY

ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 1. české vydání 2009, ISBN 978 – 80 – 247 – 2890 – 2

ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha: Grada Publishing , 1. vydání 1999, ISBN 80 – 7169 – 614 – 5

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů Nejnovější trendy a postupy* Praha: Grada Publishing, 10. vydání 2007, ISBN 978 – 80 – 247 – 1407 – 3

BOSSIDY L., CHARAN R. *Řízení realizačních procesů*. Praha: Management Press, 1. vydání 2004, ISBN 80 – 726 – 118 – 6

BUREŠ, V. *Znalostní management a proces jeho zavádění*. Praha: Grada Publishing , 1. vydání 2007, ISBN 978 – 80 – 247 – 1978 – 8

CEJTHAMR, V. & DĚDINA, J. *Management a organizační chování*. Praha: Grada Publishing , 2. aktualiz. a rozšíř. vydání 2010, ISBN 978 – 80 – 247 – 3348 – 7

CIPRO, M. *Delegování jako způsob manažerského myšlení*. Praha: Grada Publishing, 1. vydání 2009, ISBN 978 – 80 – 247 – 2945 – 9

DRUCKER, P.F. *To nejdůležitější z Druckera v jednom svazku*. Praha: Management Press, 1. vydání 2012, ISBN 978- 80-7261 – 242- 0

FIŠER, R. *Procesní řízení pro manažery*. Praha: Grada Publishing, 1. vydání 2014, ISBN 978 – 80 – 247 – 5038 – 5

FOLWARCZNÁ, I. *Rozvoj a vzdělávání manažerů*. Praha: Grada Publishing, 1. vydání 2010, ISBN 978 – 80 – 247 – 3067 – 7

HRONÍK, F. *Manažerská integrita*. Brno: MotivPress, 1. vydání 2008, ISBN 978 – 80 – 904133 – 0 – 6

HRONÍK, F. *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Praha: Grada Publishing, 1. vydání 2007, ISBN 978 – 80 – 247 – 1457 – 8

CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 4. aktualiz. vydání 2013,

KOCIÁNOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing, 1. vydání 2010, ISBN 978 – 80 – 247 – 2497 – 3

KOLMAN L., CHÝLOVÁ, H., MICHÁLEK, P., GLOSÍKOVÁ, Z. *Výběr zaměstnanců*. Praha: Linde, 1. vydání 2010, ISBN 978 – 80 – 7201 – 810 – 9 (brož.)

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 4. vydání 2012, ISBN 978-80-7261 – 168- 3

KOUBEK, J. *Řízení pracovního výkonu*. Praha: Management Press, 1. vydání 2004, ISBN 80 – 7261 – 116 – X

MARINIČ, P. *Plánování a tvorba hodnoty firmy*. Praha: Grada Publishing, 1. vydání 2008, ISBN 978 – 80 – 247 – 2432 – 4

NAKONEČNÝ, M. a DĚDINA, J. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 1. vydání 1992, ISBN 80 – 856 – 0301 – 2

PLAMÍNEK, J. *Vzdělávání dospělých*. Praha: Grada Publishing, 1. vydání 2010, ISBN 978 – 80 – 247 – 3235 – 0

ULRICH, D. *Mistrovské řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 1. České vydání 2009, ISBN 978 – 80 – 247 – 3058 – 5. ISBN 978 – 80 – 7357- 858- 9 (váz.)

VODÁČEK, L. & VODÁČKOVÁ, O. *Moderní management v teorii a praxi*. Praha: Management Press, 2. rozšíř. vydání 2009, ISBN 978-80 – 7261 – 197 – 3

ZUZÁK, R. *Strategické řízení podniku*. Praha: Grada Publishing, 1. vydání 2011, ISBN 978 – 80 – 247 – 4008 – 9