



KPŽ
2018

WORKSHOP KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA 2018

27. 11. 2018

prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.
ČVUT v Praze, Masarykův ústav vyšších studií

Nová role personálního managementu ke zlepšení kvality pracovního života v ČR



Několik dat úvodem

- Gallup: celosvětově méně než 13 % zaměstnanců uvádí, že jsou motivovaní.
- Studie zpracovaná European Working Conditions: v Evropě 20 % zaměstnanců tvrdí, že pociťují špatnou mentální pohodu.

Zdroj: <http://greatpeopleinside.com/5-future-roles-hr/>[29/06/2017]

Proč je personální útvar důležitý?

- Hodnota lidského kapitálu
- Kontrola rozpočtu
- Řešení konfliktů
- Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
- Spokojenost zaměstnanců
- Úspora nákladů
- Zlepšení pracovního výkonu
- Přispívat k udržitelnému byznysu
- Image firmy (korporace)
- Respektování pravidel v pracovních vztazích

Hlavní funkce personálního útvaru/HRM (tradiční)

- Získávání a výběr pracovníků
- BOZP
- Pracovní vztahy (individuální a kolektivní)
- Odměňování a benefity
- Dodržování zákonů a předpisů pracovního práva (compliance)
- Vzdělávání a rozvoj

O čem se hovoří:
Toxické pracovní vztahy
Toxický leadership



Nové role v personalistice/HRM

- Manažer motivovanosti zaměstnanců (Employee engagement manager)
- Ředitel učení (Learning Director)
- Správce diverzity (Diversity Officer)
- Manažer talentů (Talent Manager)
- Kouč myšlení (Mindset Coach)
- Manažer sociální spolupráce (Social Collaboration Manager)
- Data Analyst
- Expert řízení výkonu (Performance Management Expert)
- Expert na pracovní sílu (Total Workforce Expert)
- Manažer následnictví nebo strategický plánovač pracovních sil (Succession Manager nebo Strategic Workforce Planner)

Závěrem



Nestává se HR prodejcem lidí?

Sedí na dvou židlích a je agentem změny.

K jaké straně se přikloní?

Vidí vlastník jako kritérium přidané hodnoty personálního útvaru:
výkon, cena a kvalita?



KPŽ
2018

DĚKUJI ZA POZORNOST

Zuzana.Dvorakova@cvut.cz



Workshop 27. 11. 2018