



Úvod předmětu

Význam HR managementu

Personalistika vs. HR management

Pracovní právo

Aktuální trendy v HR

Další témata

Management lidských zdrojů

- Úvod předmětu, cíle předmětu a zakončení
- Význam HR managementu
- Personalistika vs. HR management
- Pracovní právo
- Aktuální trendy v HR
- Co nás čeká příště?

Představení

Struktura a cíle
předmětu

Zakončení

Studijní literatura



Úvod předmětu

- Představení
- Struktura a plán výuky, cíle předmětu
- Zakončení
- Studijní literatura

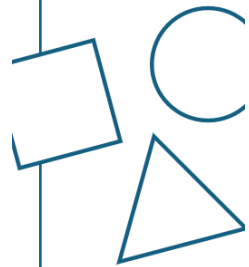


Představení

- Michal Novák
- Zástupce ředitelky VOŠ ČUS
- Pracovní zkušenosti
- novak@cusczech.cz
- Konzultační hodiny

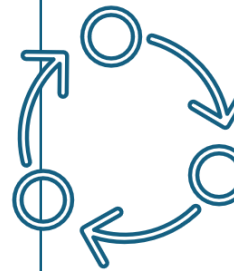


Struktura a cíle předmětu



Struktura předmětu

- 11 týdnů, 90 minut



Cíle předmětu

- Získat znalosti pro efektivní řízení HR
- Naučit se vést pohovory
- Znat klíčové pojmy v HR



Hlavní témata

- Úvod do HR managementu
- Personální činnosti a péče o zaměstnance
- Výběrová řízení a pohovory
- Strategický HR management



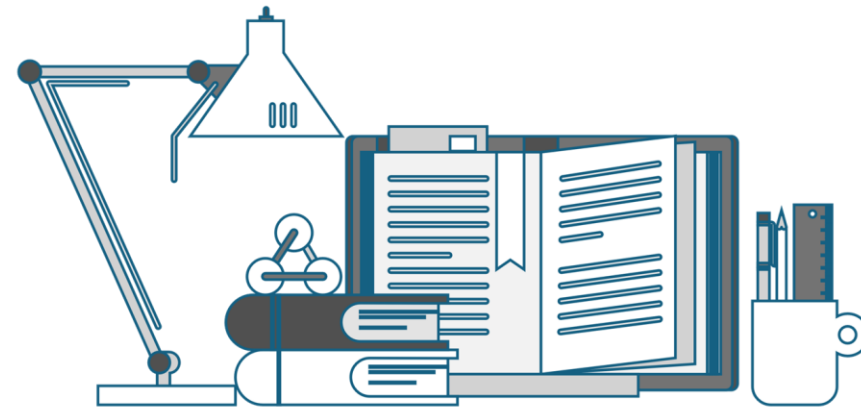
Zakončení předmětu

Podmínky pro získání zápočtu:

Docházka min. 70 %

Zápočtový test – 30 b., min. 70 %

Praktické úkoly



Studijní literatura

- URBANCOVÁ, H., Strategický management lidských zdrojů: moderní trendy V HR, Praha: Grada Publishing, 2023, ISBN 978-80-271-3675-9
- BĚLOHLÁVEK, F., 25 typů lidí: jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat, Praha: Grada, 2016, ISBN 978-80-247-5872-5



Definice

Význam HR
managementu

Klíčové funkce

Dopad na organizaci



Význam HR managementu

- Co je management lidských zdrojů?
- Proč je HR klíčovou součástí organizace?
- Role HR v organizaci



Management lidských zdrojů

Co jsou lidské zdroje?

Model řízení lidských zdrojů podle Ulricha (80. – 90. léta), tzv. 4 role:

- Business partner
- Employee advocate
- Expert na administrativní procesy
- Agent změny

Definice HR managementu?



Management lidských zdrojů - definice

„Strategický přístup k řízení a rozvoji nejcennějšího aktiva každé organizace – jejích zaměstnanců.“ – ChatGPT

„Systematický proces péče o zaměstnance v celém jeho životním cyklu.“ - Google

„Strategický, integrovaný a ucelený přístup k zaměstnávání, rozvíjení a uspokojování potřeb lidí pracujících v organizacích.“ – Armstrong, M.

Zdají se vám všechny definice správné? Je některá z nich lepší? Odpovídají vašim zkušenostem, představám?



Management lidských zdrojů - význam



Správní lidé na
správných místech –
talenty pro klíčové
pozice, nábor



Motivace zaměstnanců



Rozvoj a vzdělávání



Strategické řízení

Otázka: Co chce ve vztahu ke svým zaměstnancům každá (zdravá) organizace? Jaké jsou ukazatele úspěšného HR?



Management lidských zdrojů - funkce



Co HR manager reálně dělá?



Management lidských zdrojů - funkce



Nábor a výběr
pracovníků



Vzdělávání a rozvoj



Hodnocení výkonu



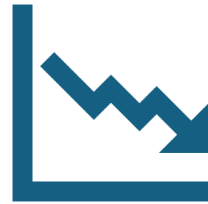
Péče o zaměstnance



Management lidských zdrojů - přínosy



Zvýšení produktivity



Snížení fluktuace
zaměstnanců



Podpora inovací



Personalistika

HR management

Vývoj

Trendy

Praxe

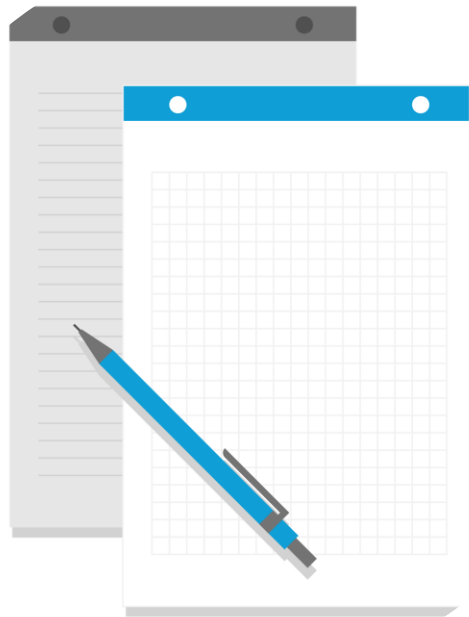


Personalistika vs. HR management

- Personalistika – co to je?
- HR management – co to je?
- Rozdíly
- Vývoj disciplín(y)
- Trendy v oboru
- Příklady z praxe



Personalistika vs. HR management



Personalistika:

- Zaměřena na operativní činnosti, administrativu
- Správa pracovních smluv, docházka, mzdy...
- Zaměstnanec = zdroj



Personalistika vs. HR management



HR management:

- Strategický přístup k řízení LIDSKÉHO KAPITÁLU
- Zaměřen na rozvoj, motivaci zaměstnanců, zapojení zaměstnanců
- Zaměstnanec = kapitál, je třeba ho rozvíjet



Personalistika vs. HR management - vývoj

Personalistika jako
tradiční přístup ve
20. století

Kádry

HR management
jako reakce na
potřebu
strategického řízení v
tržních podmínkách



Personalistika vs. HR management – trendy

Jaká forma řízení lidských zdrojů je podle vás častější?



Personalistika vs. HR management – trendy

V současné době nastává přechod od čistě administrativní role ke strategickému přístupu

Ve veřejných institucích a organizacích toto ne zcela platí -> stále převažuje „klasická personalistika“

Obě disciplíny jsou potřeba!



Personalistika vs. HR management – praxe

**Zkuste popsat
pracovní náplň
personalisty a
pracovní náplň HR
managera**





Zákony

Pracovní poměr,
dohody

Pracovní smlouva

Odměňování

BOZP

Ukončení PP

Pracovní právo

- Nejdůležitější zákony
- Pracovní poměr, DPP, DPČ
- Pracovní smlouva
- Odměňování
- BOZP
- Ukončení pracovního poměru



Pracovní právo - zákony

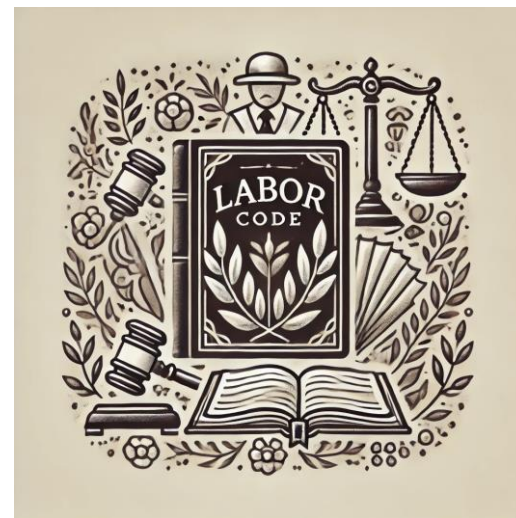
Zákon 262/2006 sb. – Zákoník práce + další

Častá novelizace – zatím 59 verzí, poslední od 08/2024

Ochrana slabší strany

Celý pracovní život zaměstnance

Spravedlivé a bezpečné pracovní podmínky



Pracovní právo - zákony

Závislá práce – definice dle ZP

Diskriminace v ZP

Základní pracovní vztahy

Švarcsystém – co to je?



Pracovní právo – pracovní poměr

Vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, založený pracovní smlouvou nebo jmenováním. Zaměstnanec vykonává práci a zaměstnavatel ho za ní odměňuje.

Typy pracovních poměrů:



Podle trvání (určitá, neurčitá, po dobu MD...)



Podle založení (smlouva, jmenování)



Podle výše úvazku (plný úvazek, zkrácený)



Pracovní právo – pracovní smlouva



Základní dokument, dohoda dvou stran –
vždy musí být dvoustranná! (včetně dodatků,
příloh)



Písemná, ústní je přestupkem – nicméně
stále platná!



Povinné náležitosti PS:



Pracovní právo – pracovní smlouva

Povinné náležitosti:

- Datum nástupu do práce
- Místo výkonu práce
- Druh práce

Další obvyklé body:

- Odměňování
- Doba trvání
- Náplň práce
- Pracovní doba, zkušební doba
-

Do pracovní smlouvy lze dát spoustu věcí, je ale pak třeba mít na paměti, že každá změna je dodatkem smlouvy a musí s ní souhlasit obě strany.



Pracovní právo – pracovní smlouva

Změny, prodloužení pracovní smlouvy – vždy dodatkem

Ukončení pracovního poměru – přesný výčet v ZP:

- Uplynutím doby určité
- Okamžité zrušení
- Zrušení ve zkušební době – zamel i zamec
- Smrtí
- Dohoda – může být ten samý den, bez odstupného
- Výpověď zaměstnance – bez důvodu, výpovědní lhůta!
- Výpověď zaměstnavatele – přesně stanovené důvody, § 52 ZP

Zákaz výpovědi

- Pracovní neschopnost
- Těhotná žena, mateřská dovolená, rodičovská dovolená
- Poskytování dlouhodobé péče – dítě do 10 let, člen rodiny



Pracovní právo – odměňování



Mzda vs. plat –
jaký je mezi nimi
rozdíl?



Pracovní právo – odměňování



Mzda – nestátní sektor, určuje zaměstnavatel (trh)



Plat – zaměstnanci veřejné sféry, tabulky

Minimální mzda – nyní 18 900 Kč (112,50 Kč/hod)

Zaručená mzda

Naturální mzda...?

Odměna z dohody

Za stejnou práci stejná mzda!



Pracovní právo – odměňování

Typy odměn:

- Finanční – mzda, plat, příplatky, mimořádné odměny
- Nefinanční – benefity, dovolená, kariérní rozvoj, služební auto

Srážky ze mzdy:

- Vždy dané zákonem nebo dohodnuté se zamcem, srážky vykonává zaměstnavatel
- Daně, zdravotní pojištění, sociální pojištění, exekuce, stravenky

Výpočet standardní čisté mzdy:

- **Hrubá mzda 50 000 Kč**
- Sociální pojištění zaměstnanec (7,1 %) – 3 550 Kč
- Zdravotní pojištění zaměstnanec (4,5 %) – 2 250 Kč
- Daň z příjmu (15 %, sleva na poplatníka 2 570 Kč) – 4 930 Kč
- **Čistá mzda = 39 270 Kč**



Pracovní právo – BOZP

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

- Soubor opatření zamezující nebo minimalizující rizika ohrožení zdraví zaměstnanců
- Odpovědný je vždy zaměstnavatel – důkazní břemeno je na něm!
- Legislativa – Zákoník práce + dalších cca 100 zákonů a vyhlášek
- Bezpečnostní technik („bezpečák“), externí firma
- Analýza rizik, školení zaměstnanců, označení správných postupů

Proč bych jako zaměstnavatel nikdy neměl dopustit, aby si zaměstnanec bez schválené dovolené / volna odjel lyžovat?



Pracovní právo – ukončení pracovního poměru

Výpověď zaměstnance:

- Není nutné udávat důvod
- 2 měsíce výpovědní lhůta – začíná běžet 1. den následujícího měsíce po předání výpovědi

Zrušení ve zkušební době:

- Pokud je ve smlouvě dohodnuta zkušební doba
- Můžou zrušit obě strany, není nutné udávat důvod
- Bez výpovědní lhůty, může být okamžité

Ukončení dohodou:

- Písemná dohoda obou stran
- Ke dni, k jakému se strany dohodnou
- Může obsahovat další náležitosti – odstupné apod.

Výpověď zaměstnavatele:

- Nadbytečnost
- Pozbytí zdravotní způsobilosti
- Neuspokojivé pracovní výsledky
- Soustavné porušování povinností
- Rušení zaměstnavatele
- Porušení povinností zaměstnance dle § 301a (prvních 14 dní pracovní neschopnosti)



Digitalizace

AI

Inkluze a diverzita,
CSR

Work-life balance



Aktuální trendy v HR

- Digitalizace
- AI
- Inkluze a diverzita
- Work-life balance



Aktuální trendy – digitalizace a AI

Velký posun za posledních 30 let

Vliv zahraničních trendů

Téměř vše lze řešit digitálně / on-line

Automatizace – HR analytika, prediktivní analýzy pro zlepšení výkonu organizace

Umělá inteligence – využití například v náboru (scan CVs, on-boarding...)

Firmy, které se nepřizpůsobují dobře, logicky zůstanou vzadu



Aktuální trendy – inkluze, diverzita, CSR



Snaha zahrnout všechny demografické skupiny do pracovních kolektivů – přínosem je větší rozmanitost osobností a talentů, dobré jméno společnosti, širší škála perspektiv.



Inkluzivní firemní kultura – např. ČEZ, Vodafone...



CSR= Corporate Social Responsibility, firemní společenská odpovědnost



Aktuální trendy – work-life balance

„Work-life balance je stav, kdy jsou pracovní a osobní závazky zaměstnance v rovnováze, což umožňuje dosažení spokojenosti v obou oblastech.“



Jaké techniky WLB může dle vás zaměstnavatel aplikovat?



Aktuální trendy – work-life balance

Flexibilní pracovní doba

Práce na dálku

Podpora sportovních aktivit

Poskytování speciálního volna (care days, sick days, volunteer days...)

When you tryna get that
work life balance



Co nás čeká příště?

- Systém personálních činností
- Péče o zaměstnance
- Motivace
- Plán péče o zaměstnance



Děkuji za
pozornost

novak@cusczech.cz

