Rozvoj lidských zdrojů v informačních institucích

ÚISK FF UK

PhDr. Zuzana Šidlichovská

Příspěvek konference IKI 2012

17-01-2012

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

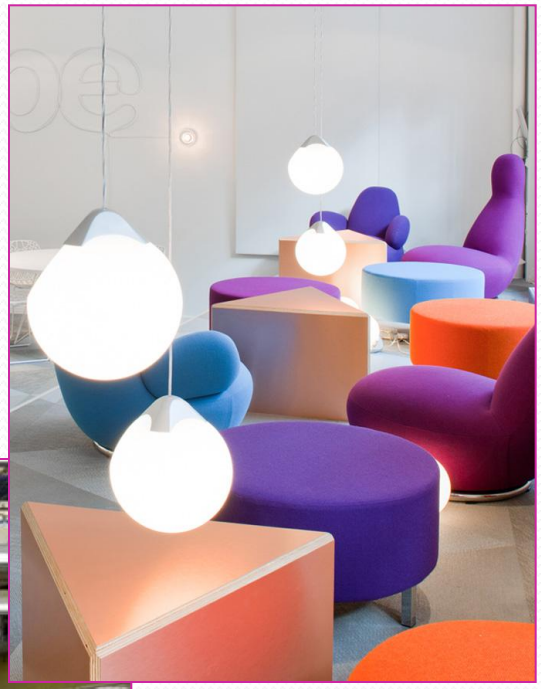
Moderní trendy personálního řízení I.

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

Interiéry kanceláří

Google, Londýn

Facebook, Sao Paulo



Skype, Stockholm

Moderní trendy personálního řízení II.

- **<u>Formy pracovních poměrů:</u>**
- 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.

- **<u>Společenská odpovědnost firem:</u>**
- 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.)

Moderní trendy personálního řízení IV.

- **<u>Strategie propojení soukromé sféry se vzdělávacím systémem:</u>**
- 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 nevýkonově 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.“

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
- Motivace
- Osobnost vedoucího zaměstnance

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 (narozeni 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	• Výborně ovládají info. technologie a připojeni 24/7 • Optimističtí • Sebejis • Pohodlně samostatní	• Podnikaví • Motivováni úspěchem • Otevření týmové práci • Dbající o životní prostředí
Generace X (narozeni 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	• Skeptičtí • Pragmatičtí • Přizpůsobiví • Samostatní	• 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!

PhDr. Zuzana Šidlichovská

zsidlichovska@gmail.com

ÚISK FF UK

IKI, 17.1.2012