

Inovace personálního systému v podniku

Student: Kristýna Vachtlová

Vedoucí práce: Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

Akademický rok: 2017/2018



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE, MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDII

XY s.r.o.

Společnost XY vznikla v září roku 1990. Tehdy se v garáži rodinného domu začaly vyrábět první tiskoviny, vizitky, letáky, ale i náročnější tiskařské produkty. Během svého působení prošla firma dynamickým vývojem a v roce 2004 se transformovala na společnost s ručením omezeným. Dnes je společnost nedílnou součástí polygrafického trhu nejenom v Praze. Zaměřuje se na náročné a něčím výjimečné tiskové produkty a každoročně přidává do svého portfolia novou technologii. Ze třech původních pracovníků je dnes 52členný kolektiv zaměstnanců, všichni s polygrafickým vzděláním.

Firma se zabývá kompletní polygrafickou výrobou od grafického návrhu až po finální zpracování včetně dopravy. Výroba od roku 2000 probíhá ve třísměnném provozu na tiskových strojích Heidelberg. Jejimi zákazníky jsou renomované reklamní agentury a firmy. Z počátku se v podniku využívaly klasické tiskařské stroje Heidelberg, nyní však díky inovativnímu přístupu jednatele společnosti podnik využívá jako jediný v Praze také stroj s technologií Scodix a další neobvyklé tiskařské stroje a technologie. Oproti konkurenci se podnik zaměřuje na technologicky složitější a náročnější tiskoviny pro prestižní podniky z celé Evropy.

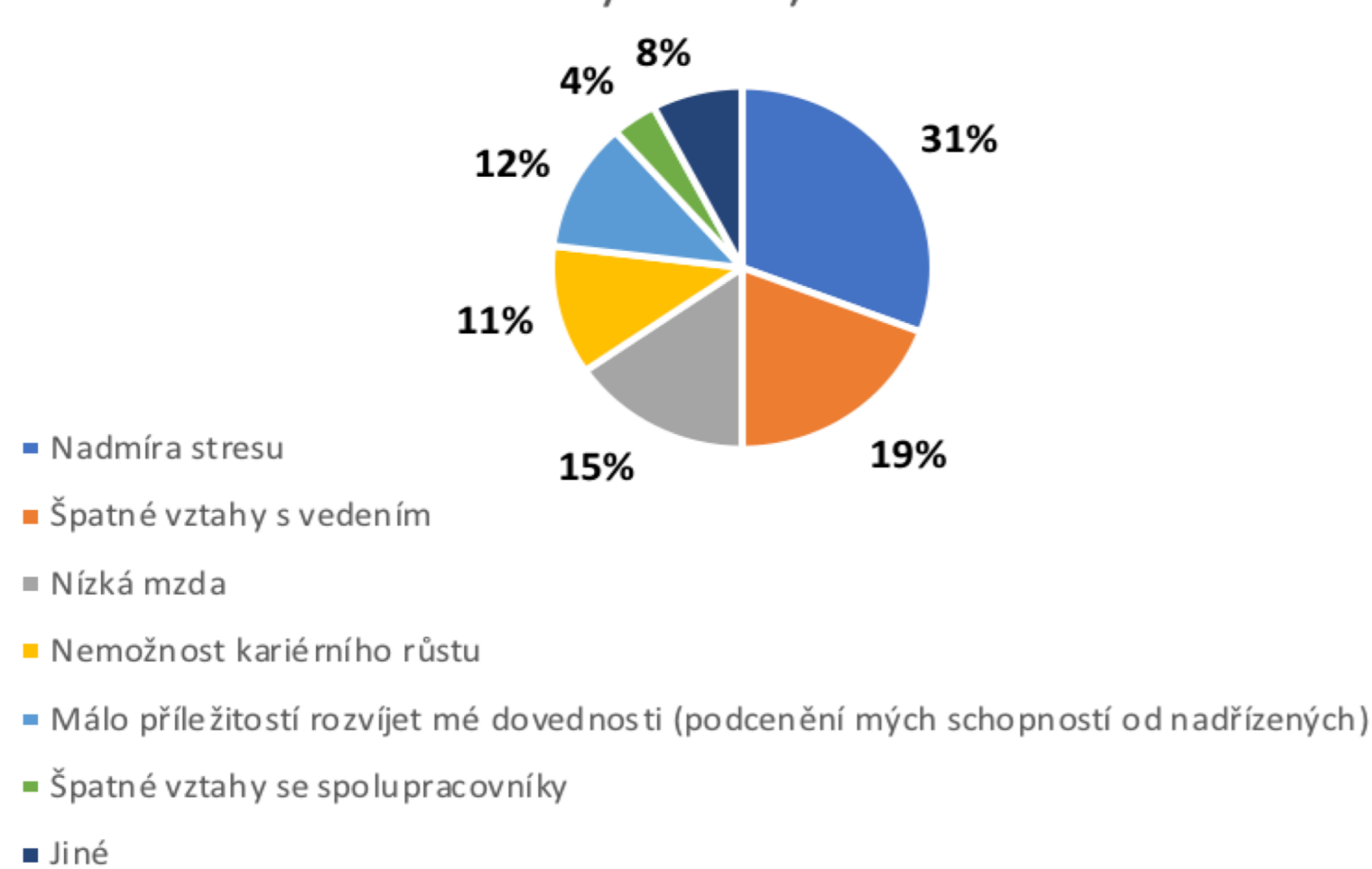


Míra fluktuace v podniku

| Rok | Celkový počet výpovědí | Průměrný počet zaměstnanců za rok | Fluktuace |
|------|------------------------|-----------------------------------|-----------|
| 2015 | 7 | 47 | 14,8 % |
| 2016 | 6 | 48 | 12,4 % |
| 2017 | 16 | 53 | 30,2 % |

Důvody odchodu

Pokud ano, z jakého důvodu (pokud ne, prosím tuto otázku vynechte)



Závěrečné shrnutí

Tato práce se zabývala inovacemi personálního systému v podniku. V teoretické části byly shrnuty hlavní stránky personální práce se zaměřením na personální práci v malých a středních podnicích, a to z důvodu velikosti v praktické části zkoumaného podniku. Větší pozornost byla věnována oblastem, ve kterých má zkoumaný podnik problémy. Byla rozebrána i možná inovativní řešení, konkrétně řízení pracovního výkonu, které by pomohlo manažerům tím, že více zapojuje zaměstnance do chodu podniku. Dále pak personální marketing, který slouží podnikům vytvořit si mezi zaměstnanci i potenciálními uchazeči lepší pověst. V praktické části se práce zabývala popisem personálního systému zkoumaného podniku. Byly popsány a zhodnoceny hlavní části personální práce a větší pozornost byla věnována právě těm problematickým. Výsledkem první části praktické části bylo shrnutí problémů podniku v personální oblasti a stanovení pozitivních aspektů současného personálního systému.

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá inovací personálního systému v podniku. Cílem práce je prozkoumat stávající systém personální práce ve vybraném podniku a následně navrhnout inovaci tohoto systému. V teoretické části jsou rozebírány základní personální činnosti, které se standardně využívají v malých a středních podnicích. Větší pozornost je věnována oblastem, ve kterých má zkoumaný podnik potíže a jejich inovace by mohla výrazně přispět k zefektivnění a zlepšení personální atmosféry podniku.

Abstract

This diploma thesis deals with the innovations of the HR system in the company. The aim of this thesis is a description of current state of HR system in company and subsequent proposal for innovation of this system. In theoretical part, the basic HR activities that are commonly used in small or medium sized companies are discussed. Bigger attention is focused on areas, in which has the company facing difficulties or in which can make significant contribution to improving efficiency and overall improvement.

Cíl práce

Vyhodnocení současného personálního systému v podniku s následným návrhem inovací pro vytvoření systému nového.

| Personální činnost | Slabé stránky personální práce v podniku | Inovativní řešení |
|--------------------------|---|---|
| Plánování | Využití jen jedné a neúplné metody odhadu | Vylepšení metody expertů |
| | Nedefinované odpovědnosti | Metoda norem obsluhy pro úsek výroby |
| | | Nová hierarchie podniku |
| | | Rozdělení odpovědností |
| Získávání zaměstnanců | Nezapojení vedoucích do procesu | Více kolový proces |
| | Špatně definovaná pracovní smlouva | Zapojení vedoucích úseků |
| | Nábor provádí ředitel podniku | Využití personalisty |
| | | Nová pracovní smlouva |
| Zaškolování a vzdělávání | Krátká doba (1 týden) pro adaptaci | Rozhodovací právo v rukou ředitele podniku |
| | Zaškolování ředitelem podniku | Prodloužení adaptačního období na min. 1 měsíc |
| | Neinformovanost zaměstnanců o možnosti vzdělávání | Zaškolování provádí vedoucí úseku |
| | | Zapojení spolupracovníků |
| | | Přidělení "kouče" po dobu adaptace |
| | | Komunikace možností vzdělávání |
| Hodnocení zaměstnanců | Pouze neformální forma | Pravidelné formální hodnocení zaměstnance |
| | Nezaznamenáváno | Využití metody 360 pro objektivnost výsledků |
| | Bez zpětné vazby | Řádná dokumentace výsledků |
| | Existence privilegovaných skupin | Využití formuláře pro sjednocení formy výsledků |
| Odměňování zaměstnanců | Neprůhlednost systému | Komunikace zaměstnaneckých výhod |
| | Špatná komunikace zaměstnaneckých výhod | Jasně podmínky pro získání benefitů |
| | Zaměstnanci nenárokovatelné odměny | Zprůhlednění systému odměn |
| Péče o zaměstnance | Neflexibilní pracovní doba | Flexibilní pracovní doba pro administrativu |
| | | Zdravotní péče v souladu se zákonem |
| | | Rekonstrukce blízkého dětského hřiště |

Bibliografie

- KOUBEK, J., 2011. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada Publishing, ISBN 978-80-247-3823-9.
- KOUBEK, J., 2007. *Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press s.r.o., ISBN 978-80-7261-168-3.
- DVOŘÁKOVÁ, Z., 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
- ČOPIKOVÁ, A., BLÁHA, J. a HORVÁTHOVÁ, P., 2015. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, ISBN 978-80-248-3829-8.