

HR V DIGITÁLNÍ EKONOMICE

Helena Pechová
Akademický rok: 2018/2019
Personální management v průmyslových podnicích
Vedoucí práce: Ing. Libor Cupal



Abstrakt

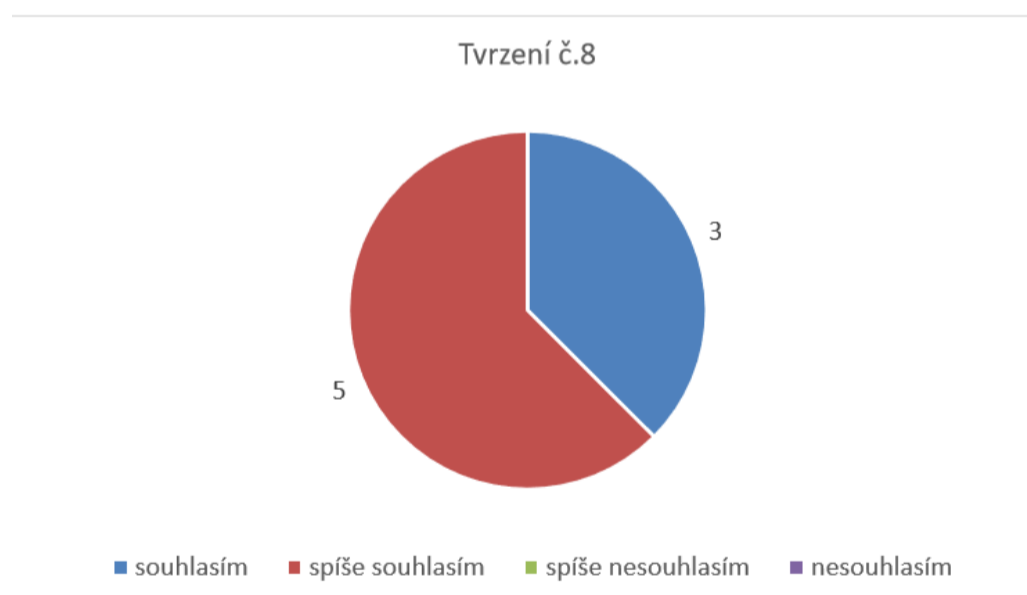
Tato bakalářská práce se zabývá HR trendy v éře Průmyslu 4.0. Hlavním cílem je stanovení HR trendů v souvislosti s digitalizací dle analýzy názorů vybraných personalistů v komparaci s očekávaným vývojem dle výzkumů. Teoretická část obsahuje základní pojmy jako digitalizace nebo umělá inteligence. Praktická část obsahuje sestavení trendů dle výzkumů a pomocí dotazníkového šetření porovnání s názory HR zástupců firem. Na základě výsledných trendů uvedu doporučení do praxe.

Abstract

This bachelor thesis deals with HR trends in the era of Industry 4.0. The main purpose of this bachelor thesis is a determination of HR trends which are related to digitalization according to an analyzation of opinions of selected HR specialists in comparison to an expected development in research and studies. Theoretical part of this thesis contains basic terms such as digitalization or artificial intelligence which are related to the main topic. Practical part contains HR trends according to the research and studies and using a questionnaire a comparison of these trends and opinions of HR representatives of specific companies. Based on the outcome I am going to suggest some recommendations.

Výzkumná otázka – *HR trendy v souvislosti s digitalizací dle názorů vybraných personalistů jsou shodné s očekávaným vývojem dle výzkumů.*

11. Flexibilní forma práce nezávislá na lokaci, sdílené úvazky (job sharing), částečné úvazky a volná pracovní doba. Tyto formy pracovních úvazků však se stávají důležitějšími hlavně mezi generací mileniálů. Faktorem je ale i povaha zaměstnance (disciplína) a ICT vybavenost.



Graf 10 – tvrzení č.8
Zdroj: autor

Závěr

Kvůli rozsáhlosti tématu byly vybrány dvě oblasti – nábor a podoba pracovního místa. V teoretické části byly vyjasněny pojmy jako automatizace či rozdílnost generací. V praktické části byly nejprve shromážděny výzkumy společností jako Deloitte. Následně byly tyto trendy postaveny do tvrzení, které byly využity do dotazníku. Na tento dotazník odpověděli zástupci několika firem. Následně byly výsledky graficky zpracovány a vyšlo, že se hypotéza nepotvrdila, protože jeden trend nesplňuje

podmínku platnosti stanovenou v úvodu této práce (50 % respondentů s tímto trendem spíše nesouhlasilo).

V rámci mého přínosu jsem se pokusila o sepsání doporučení a návrhů do praxe jako reakce na vymezené trendy. Souhrnem se jedná o spolupráci firem se školami (třeba prostřednictvím kariérních center), návrhy pro vyhledávání a posuzování kandidátů, problematika chatbotů či nutnost znalostního přesahu HR odborníků.