

# INOVACE SYSTÉMU PERSONÁLNÍ PRÁCE

## Innovation of a Personnel Management System

Bc. Adéla Jetýlková

jetylade@cvut.cz

Masarykův ústav vyšších studií, České vysoké učení technické

### Cíl práce

Cílem práce je posoudit současný stav personální práce ve vybraném podniku, vymezit možné problémy a navrhnout vhodná řešení.

### Abstrakt

Cílem práce je analyzovat současný stav personální práce ve vybraném podniku, určit problematické části a navrhnout inovativní řešení, které by přispělo ke zlepšení personální práce ve vybraném podniku. Teoretická část uvádí význam personální práce a vymezuje systém personálních činností. Praktická část analyzuje personální práci ve vybraném podniku. Výsledkem práce je návrh kompetenčního modelu, který by měl přispět ke zlepšení personální práce ve vybraném podniku, zejména k řešení problému s fluktuací a stabilizací zaměstnanců.

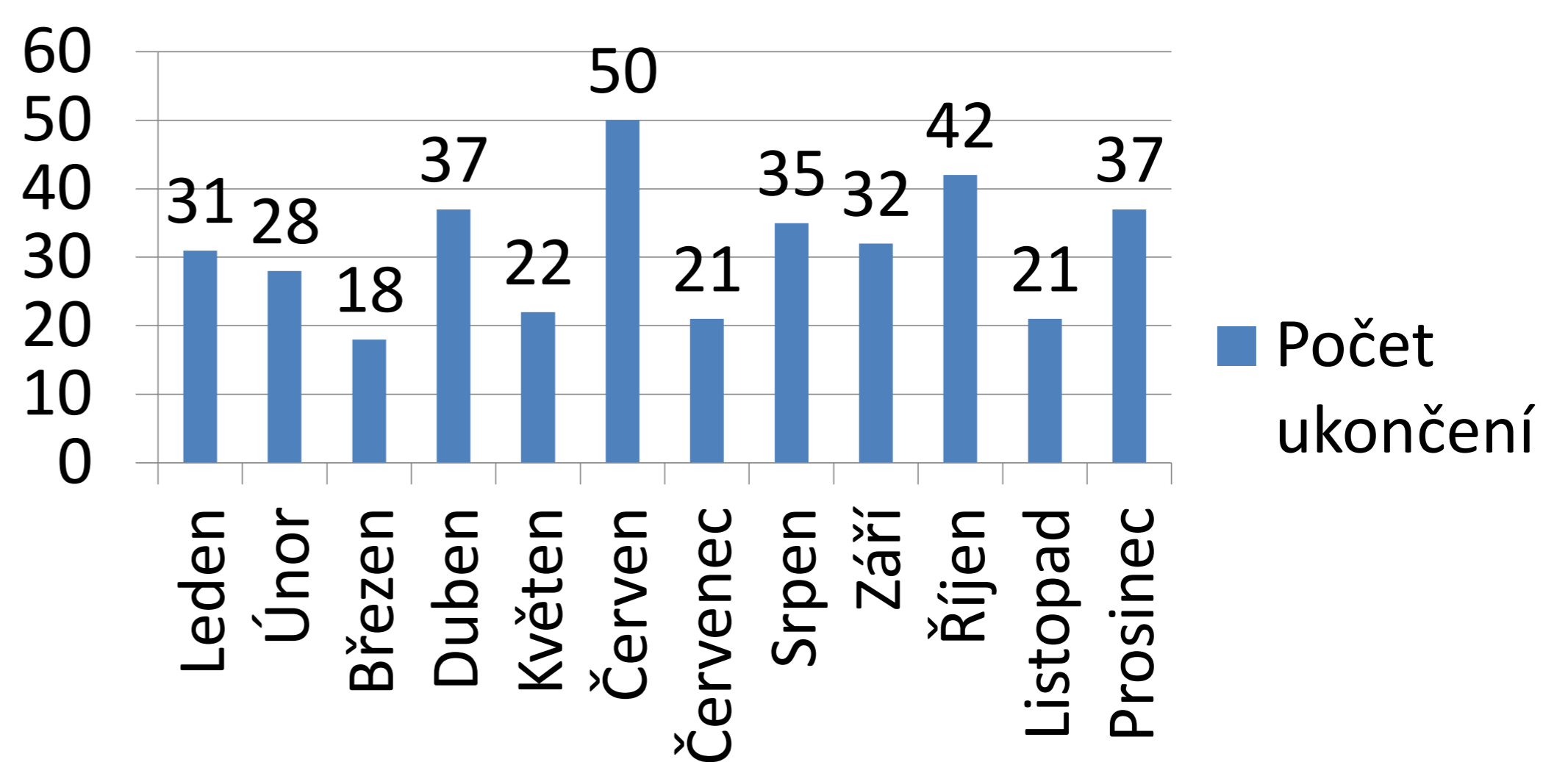
### Dosažené výsledky

V interní analýze podniku bylo zjištěno, že se podnik XY potýká s vysokou fluktuací. Při analýze bylo odhaleno, že největší problémy podniku jsou v činnostech řízení pracovního výkonu, hodnocení a odměňování. Nedostatky vidí zaměstnanci, ale i jednotliví manažeři. V návrhové části proto byla navrhnutá drobná doporučení pro ostatní personální činnosti, ale pro tyto klíčové byl navržen kompetenční model. Díky kompetenčnímu modelu by se stalo hodnocení objektivní. V tomto modelu by byly určeny hlavní oblasti řízení pracovního výkonu a bylo by zde možné získat body od 0 do 3, kdy 3 je nejlepší výsledek. Pokud by zaměstnanci plnili své kompetence správně, mohli by navíc získat až 22 % ke své mzdě navíc. Objektivní hodnocení, stanovené kompetence a také možnost dosáhnout vyšší mzdy by zaměstnance mohla motivovat a to by přispělo ke stabilizaci podniku a snížení fluktuace.

### Metodiky

V práci byla použita především primární data z podniku XY. Informace poskytl HR manažer a personalista v rozhovorech. Dále také podnik poskytl výsledky z interního dotazníkového šetření zaměřeného na spokojenost zaměstnanců. Pro analýzu podniku byla zvolena pozice Obsluha výdejního místa. Na této pozici je vysoká fluktuace. V návrhové části byl uplatněn aktivní workshop, na kterém byl použit brainstorming s manažery poboček. Poslední metodika, která byla v práci uplatněna byl benchmarking trhu v oblasti odměňování, kde díky tomu byly porovnány mzdy v textilním průmyslu.

### Počet ukončených zaměstnanců



Důvod odchodu	Počet v roce 2018
Zaměstnanec ve zkušební době	8
Zaměstnavatel ve zkušební době	4
Uplynutí sjednané doby	72
Dohoda o ukončení	264
Výpověď ze strany zaměstnance	26
<b>Celkem</b>	<b>374</b>