

Analýza vybraných personálních činností v rámci zvolené společnosti



Autor práce: Lucie Lepková

Studijní program: Projektové řízení inovací

Vedoucí práce: PhDr. Blanka Jirkovská, Ph.D.

Pracoviště: MÚVS ČVUT – oddělení pedagogických a psychologických studií

Akademický rok: 2019/2020

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá vybranými personálními činnostmi z oblasti řízení lidských zdrojů, konkrétně hodnocením zaměstnanců, jejich odměňováním, péčí o zaměstnance a pracovními vztahy. Práce si klade za cíl teoreticky popsat a následně zanalyzovat dané personální činnosti, a to na základě práce s odbornými zdroji, dotazníkového šetření, rozboru interních dokumentů a rozhovoru s personalistou v rámci zvolené společnosti. Konkrétní návrhy na zlepšení současného stavu budou vycházet z analýzy zjištěných výsledků. Teoretická část je zaměřena na definice i pojmy, které s jednotlivými personálními činnostmi souvisí. Praktická část se věnuje metodice výzkumu, představení průběhu jednotlivých personálních činností v rámci zvolené společnosti, dotazníkovému šetření i analýze výzkumných otázek. Na základě zjištěných výsledků jsou diskutovány nedostatky vybraných personálních činností. V závěru této práce jsou navržena konkrétní opatření, která by měla přispět k eliminaci zjištěných nedostatků a k zefektivnění daných personálních činností v rámci zvolené společnosti.

English summary

Diploma thesis deals with the selected personnel activities in the field of human resource management, specifically the evaluation of employees, their rewarding, employee care and work relationships. The thesis aims to theoretically describe and then analyse the personnel activities, based on work with professional sources, a questionnaire survey, analysis of internal documents and an interview with a personnel specialist in the selected company. Specific proposals for improving the current situation will be based on an analysis of the obtained results. The theoretical part is focused on definitions and concepts that are related to individual personnel activities. The practical part is focused on explaining the research methodology, presentation of the course of individual personnel activities in the selected company, questionnaire survey and analysis of research questions. Based on the results, the deficiencies of selected personnel activities are discussed. In the conclusion, specific measures are proposed, which should contribute to the elimination of the identified deficiencies and to the streamlining the personnel activities in chosen company.

Použitá literatura

BLÁHA, Jiří, 2013. *Pokročilé řízení lidských zdrojů*. Brno: Edika. ISBN 978-80-266-0374-0.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, 2012. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

VYBÍRAL, Zbyněk, 2005. *Psychologie komunikace*. Praha: Portál. ISBN 80-717-8998-4.

Postrádané zaměstnanecké výhody

V tabulce 1 lze vidět zaměstnanecké výhody, které jsou respondenty postrádané nejčastěji.

Tabulka 1. Nejčastěji postrádané zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecká výhoda	Počet respondentů
rozvoj vzdělávání	13
stravenky	12
příspěvek na sport a kulturu	10
penzijní připojištění	10

Zjištěné výsledky

Tabulka 2. Přehled hlavních kvalit, nedostatků a navržených řešení v rámci jednotlivých personálních činností

Personální činnost	Zjištěné kvality	Zjištěné nedostatky	Navržená řešení
Hodnocení zaměstnanců	probíhá jak formální, tak i neformální hodnocení	absence kritérií hodnocení nedostatečný prostor pro sebehodnocení zaměstnanců	stanovení konkrétních kritérií hodnocení pracovního výkonu pro vybrané oblasti proškolení hodnotitelů a zavedení sebehodnotícího formuláře
	hodnotící rozhovor v rámci formálního hodnocení	nedostatečná hloubka a frekvence zpětné vazby nedostatečná proškolenost hodnotitelů	stanovení kritérií pracovního výkonu, povinné sebehodnocení, proškolení hodnotitelů, formální hodnocení za pomoci hodnotícího rozhovoru v délce 45 minut a dvakrát ročně zpracování manuálu či příručky pro hodnotitele personalistou společnosti
Odměňování zaměstnanců	dle názoru respondentů spravedlivý systém odměňování	malá nabídka zaměstnaneckých výhod	zavedení nových zaměstnaneckých výhod, což se pojí se změnou systému poskytování těchto výhod (caféteria nebo poukázky)
Péče o zaměstnance	pružná pracovní doba, příjemné pracovní prostředí, zajištění BOZP	nedostatečné možnosti pro další personální rozvoj zaměstnanců	dobrovolnický den, realizace nových kurzů a školení, vylepšený proces hodnocení, propojení se vzdělávací institucí
Pracovní vztahy	příjemná atmosféra v oblasti pracovních vztahů	4 respondenti se cítí spíše nedostatečně informováni o dění ve společnosti	podnikové noviny, moderní firemní intranet

Závěr

Lze říci, že v rámci jednotlivých personálních činností, které jsou realizovány ve společnosti Alfa, lze nalézt určité kvality i potenciál pro jejich další úspěšný rozvoj. Lze vyzdvihnout příjemnou atmosféru v oblasti pracovních vztahů, realizaci formálního i neformálního hodnocení či dostatečnou pozornost věnovanou bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. K soustavnému zlepšování vybraných personálních činností je však zapotřebí věnovat pozornost mnohým zjištěným nedostatkům, které je zapotřebí odstranit tak, aby bylo přispěno ke zlepšení daných oblastí. Za účelem zlepšení současného stavu byly vypracovány konkrétní návrhy, které představovaly poslední krok k tomu, aby mohl být naplněn cíl i přínos dané diplomové práce.