

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ V ORGANIZACI

Abstrakt:

Diplomová práce se zabývá řízením lidských zdrojů. Cílem práce je analyzovat řízení lidských zdrojů ve vybrané organizaci, posoudit uplatňované postupy, vymezit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení. Práce je členěna na část teoretickou a praktickou. Teoretická část je věnována významu lidských zdrojů a dále je zaměřena na jednotlivé procesy a činnosti řízení lidských zdrojů. Praktická část je zaměřena na analýzu dotazníkového šetření s cílem posoudit současný stav ve vybrané organizaci. Na základě výsledků jsou navrženy možnosti pro zlepšení řízení lidských zdrojů a řešení situace v oddělení autodopravy.

Abstract:

The Diploma's thesis deals with human resources. The aim of this work is to analyse human resources at selected organization, evaluate applied procedures, define possible opportunities that would eliminate deficits and improve the system. The thesis is divided into a theoretical and practical part. The theoretical part is focusing on the importance of human resources and the main processes and operations of human resources. The practical part is focusing on analysing questionnaires with the aim to assess the current situation at the selected organization. Based on these results there are suggestions for future improvements in the field of managing human resources and arrangements for a transport department.

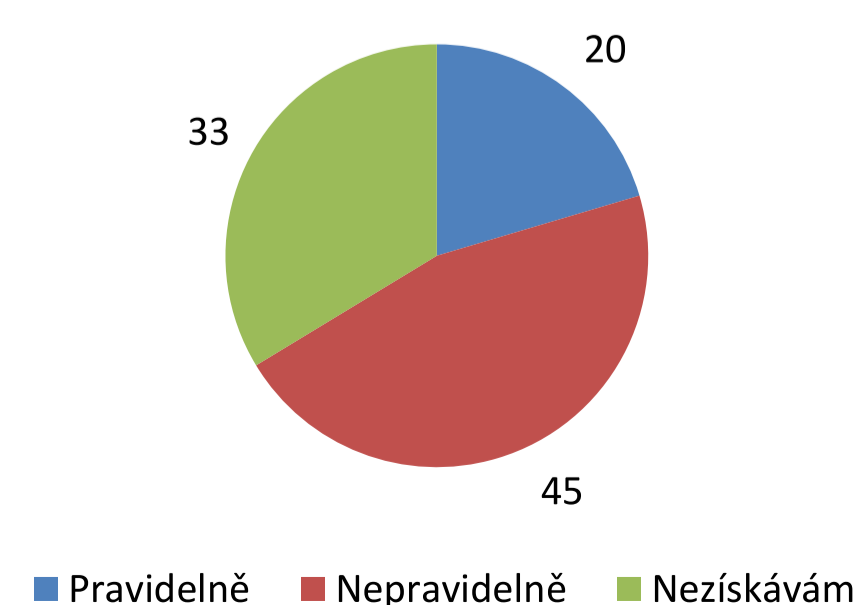
Metodika:

Použitý dotazník obsahoval 11 otázek, z toho 3 identifikační a 8 otázek tematických. Odpovědi byly uzavřené. Respondenti organizace XY byli osloveni a požádáni skrze své emailové adresy, kde našli průvodní informace s odkazem na vyplnění dotazníku.

Výsledky:

V organizaci XY pracuje více mužů než žen. Věková struktura je nejvíce zastoupena v kategorii „čtyřicátníků“ a „padesátníků“. Jedna skupina respondentů odpověděla pozitivně - jako lidský zdroj si připadají ze strany zaměstnavatele důležitě. Nezanedbatelná část tento názor nesdílí. Proces výběru zaměstnanců hodnotí obdobně - jedna skupina jako přínosný a druhá skupina jako nepřilíš přínosný. Je možné, že mají na své spolupracovníky, kteří je obklopují, jiný názor - vidí to podstatné - vidí je při práci. Dále byla zjištěna intenzita dostávání zpětné vazby, kde je prostor pro zlepšení. Samotný přístup zaměstnanců ke vzdělávání a rozvoji se jeví jako pozitivní. Je ale potřeba zmínit, že ne všichni mají stejné příležitosti a podmínky k seberealizaci. Zaměstnanci nabízené zaměstnanecké výhody hodnotí jako spíše atraktivní. Z hlediska mezilidských vztahů v organizaci panuje převážně přátelské prostředí, což je dobré zjištění. Pokud by měli respondenti doporučit zaměstnavatele, učinilo by tak 62 %.

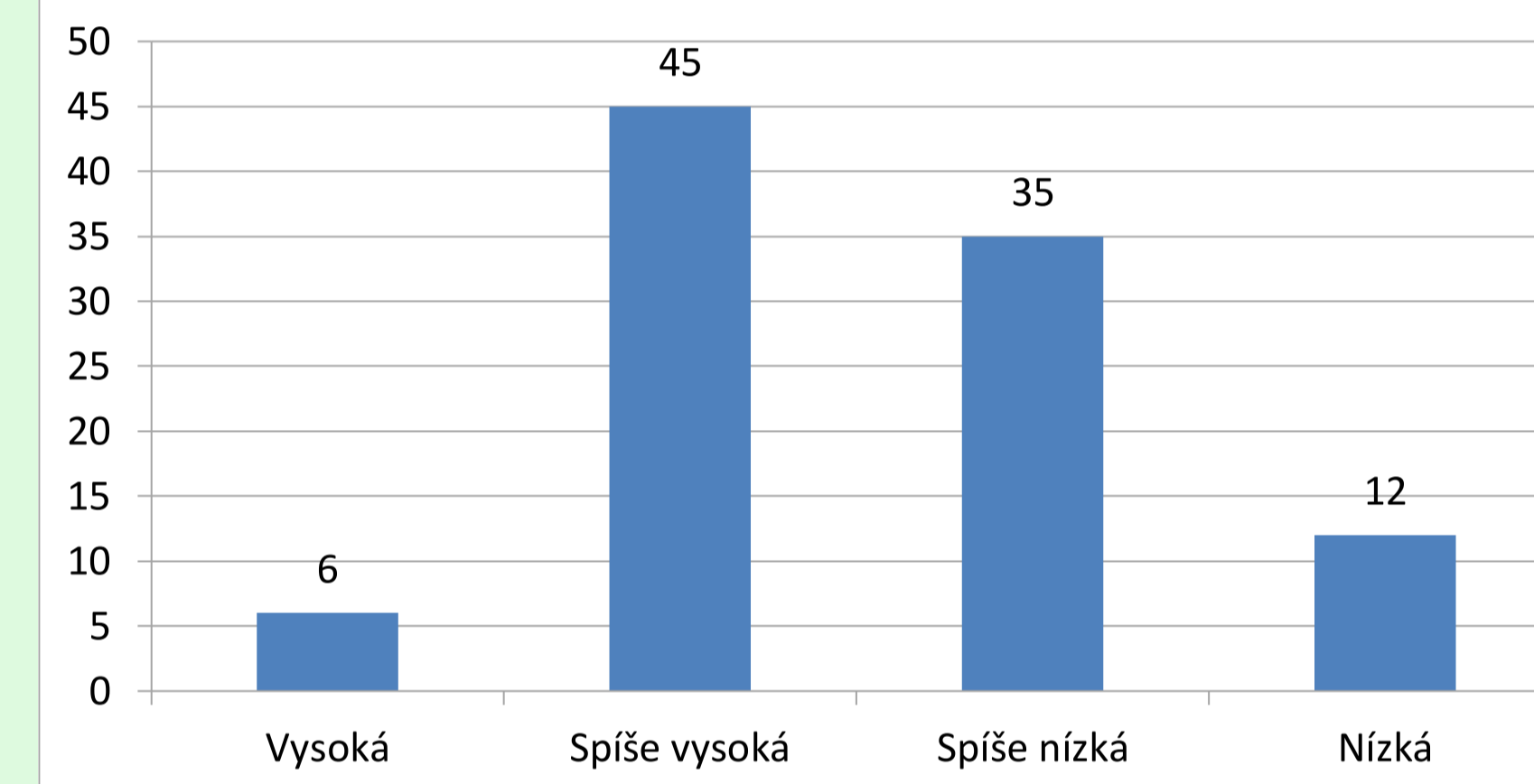
Hodnocení (zpětná vazba) je získávána



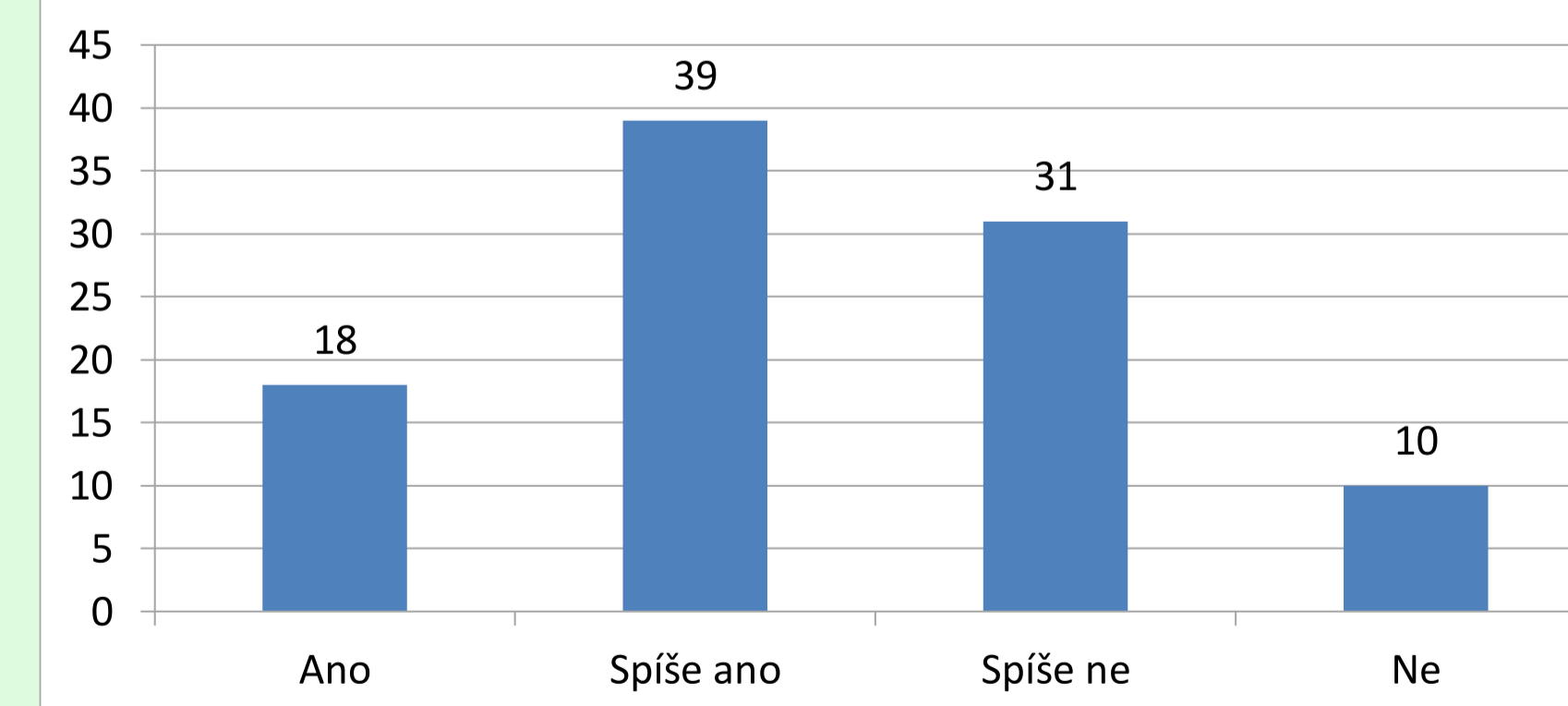
Doporučení:

- *Zaměstnanci označili zaměstnanecké výhody jako „spíše atraktivní“. Potvrzuje to srovnání s konkurencí. Organizace by proto mohla nabízet: sickdays, zdravotní péči – vitamínové balíčky, masáže. Dárky k životnímu jubileu či k Vánocům.
- *Padesátníci – cenit si je pro jejich zkušenosti a využívat je pro nastupující zaměstnance.
- *Utvoření systému pravidelného hodnocení – zpětné vazby, který bude propojen s rozvojovým plánem zaměstnance.
- *Neopomíjet žádnou kategorii svých zaměstnanců.

Úroveň řízení lidských zdrojů



Dostatečná možnost vzdělávání a rozvoje



Porovnání nákladů – hledání uchazeče na pracovním trhu a rekvalifikace zaměstnance pro organizaci XY - jeřábek automobilového jeřábu.

Hledání uchazeče	Rekvalifikace
Délka: několik měsíců	Měsíc
Odhadované náklady: 138 200 Kč	50 710 Kč