

System řízení lidských zdrojů v rekreačním středisku v USA

Systemové řízení lidských zdrojů umožňuje získat, využívat, ale také rozvíjet zaměstnance.

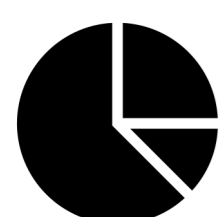
Abstrakt: Cílem diplomové práce je navrhnout změny systému řízení lidských zdrojů v rekreačním středisku v USA. Práce popisuje obecný význam řízení lidských zdrojů, vymezuje jednotlivé činnosti řízení lidských zdrojů a také rozdíly mezi zaměstnáváním v České republice a Spojených státech amerických. Dále jsou součástí práce rozhovory s managementem a personalistkou a úroveň řízení lidských zdrojů v rekreačním středisku pomáhají dokreslit dotazníky se zaměstnanci. Výsledkem jsou návrhy na řešení zjištěných nedostatků.

Summary: The aim of the diploma thesis is to suggest some changes in human resources management system in a holiday resort in USA. The author emphasizes the importance of human resource management and the define individual human resource management activities. It also contains differences between employment in the Czech Republic and the United States of America. Part of the thesis consists of interviews with management and human resources and questionnaires with employees focused on the level of human resources management in the mentioned holiday resort. The result is the design of appropriate changes and recommendations.



Popis rekreačního střediska:

- horský rezort s horkými prameny
- departmenty: horní komplex bazénů („upper pools“); dolní komplex bazénů („lower pools“); spa; úklid („housekeeping“); opravy („maintenance“) & drobný servis hostům („stewardship“); juice bar; restaurace; market; groups department (svatby a jiné události); fitness department.



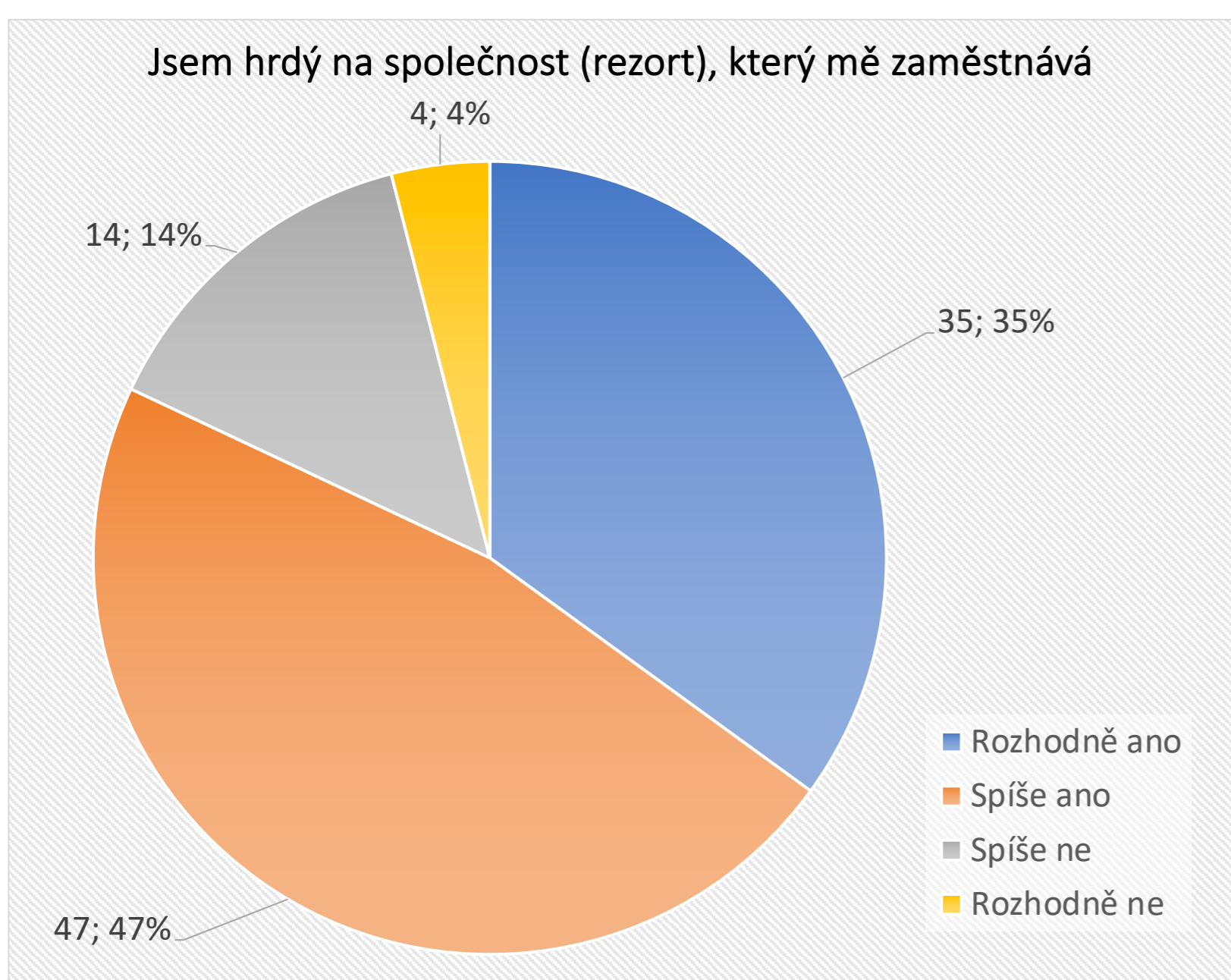
Metodika:

- Rozhovory s managementem a personalistkou
- Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci

Význam zaměstnanců rezortu

Personalistka:	„Osobně považuji zaměstnance za klíčové – tvoří tvář rezortu. Rezort školí zaměstnance na nejvyšší úrovni, o které se domnívá, že ji zákazníci očekávají. Je unikátní, a já tedy považuji za velice důležité klást důraz na zákaznický servis.“
Nižší a střední manažerka:	„Považujeme zaměstnance za klíčové k dosahování zadané práce, ale je pro nás těžké v praxi zaměstnance docenit bez řádného HR.“

Zdroj: autorka



Zdroj: autorka



Zjištění:

Rezort nezaměstnává dostatečný počet personalistů.

Většina personálních činností je zajišťována manažery.

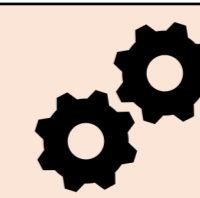
Nejsou příliš využívány metody oslovování potenciálních uchazečů.

Adaptace není konzistentním procesem a neprobíhá žádný bezpečnostní trénink při přijímání zaměstnanců.

Formální hodnocení pracovního výkonu zaměstnanců pravděpodobně neprobíhá.

Neexistují jasná pravidla odměňování (lidé na stejných pracovních pozicích mají různé výše mezd).

Neexistuje žádné organizované vzdělávání.



Návrhy:

Zajistit minimálně tři kvalifikované personalisty a rozdělit mezi ně konkrétní činnosti lidských zdrojů.

Propagovat volné pracovní pozice, využít metod získávání zaměstnanců a obsazovat volná pracovní místa z vnitřních zdrojů.

Zaměřit se na adaptaci a vytvořit adaptační plán.

Zavést systém hodnocení zaměstnanců a vytvořit kariérní plány.

Zavést systém odměňování zaměstnanců.

Vytvořit vzdělávací program.

Základní literatura:

- [1] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [2] COPÍKOVÁ, Andrea a kol., 2015. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: VSB- TU Ostrava. 239 s. ISBN 978-80-248-3829-8.
- [3] KOUBEK, Josef, 2009. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-1.
- [4] ŠIKÝŘ, Martin, 2014. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing. 200 s. ISBN 978-80-247-5212-9.