

# Obsah

Seznam obrázků	7
Seznam tabulek	7
Předmluva	9
<b>Kapitola 1: Teoretická východiska a vymezení pojmů</b>	<b>15</b>
1.1 Moderní přístupy k řízení lidských zdrojů	16
1.2 Strategie řízení lidských zdrojů	17
1.2.1 Význam strategického řízení lidských zdrojů	18
1.2.2 Cíle strategického řízení lidských zdrojů	18
1.3 Lidský kapitál	19
1.4 Moderní přístupy v oblasti řízení lidských zdrojů	20
1.5 Rozvoj lidských zdrojů	20
<b>Kapitola 2: Vzdělávání a rozvoj pracovníků</b>	<b>27</b>
2.1 Systém vzdělávání zaměstnanců v organizaci	28
2.2 Cyklus vzdělávání v organizaci	29
2.3 Metody vzdělávání	31
2.3.1 Metody na pracovišti	32
2.3.2 Metody mimo pracoviště	33
2.4 Současná situace v oblasti vzdělávání v podnikové praxi	34
2.5 Řízení výkonu	36
<b>Kapitola 3: Řízení kariéry</b>	<b>41</b>
3.1 Identifikace řízení kariéry jako jedna z personálních činností	42
3.1.1 Faktory ovlivňující kariérní management a kariéru	42
3.2 Proces plánování kariéry	44
3.3 Klíčové kompetence a jejich strategický význam	45
3.4 Metody a přístupy k plánování kariéry	47
3.4.1 Přístupy k plánování kariéry	48
3.5 Vliv řízení kariéry	49
3.5.1 Kariérní růst versus kariérní přechod	50
3.5.2 Kariérní úspěch	50
3.6 Budování plánů nástupnictví	51
3.6.1 Kariérní trasy	51
3.7 Zvyšování kvalifikace a rekvalifikace	53
<b>Kapitola 4: Talent management</b>	<b>59</b>
4.1 Talent v organizaci	60
4.2 Talent management	63
4.2.1 Modely talent managementu	63
4.3 Identifikace talentů a práce s nimi	66

4.4	Osobnost a její rozvoj	67
4.5	Využití talent managementu při řízení lidských zdrojů v organizaci	68
4.5.1	Význam talent managementu	69
4.5.2	Přínos talent managementu	69
4.5.3	Procesy talent managementu	70
4.5.4	Přilákání a získání talentů	71
4.5.5	Talent pool	73
4.5.6	Budování značky zaměstnavatele	74
4.5.7	Rozvoj talentů a jejich udržení	74
<b>Kapitola 5: Management mobility</b>		<b>79</b>
5.1	Mobilita zaměstnanců v organizaci	80
5.2	Faktory ovlivňující fluktuaci zaměstnanců	81
5.2.1	Příčinné faktory fluktuace	83
5.2.2	Interní organizační faktory vedoucí k fluktuaci	83
5.3	Náklady na mobilitu zaměstnanců	85
5.3.1	Kategorie nákladů mobility zaměstnanců	85
5.3.2	Výpočet nákladů mobility	86
5.4	Východiska snižování fluktuace	86
5.4.1	Snižování negativní fluktuace	87
<b>Kapitola 6: Znalostní management</b>		<b>93</b>
6.1	Vysvětlení koncepce znalostního managementu	94
6.2	Členění znalostí	94
6.3	Konkurenční výhoda ve znalostním managementu	96
6.3.1	Konkurenční výhoda v lidských zdrojích	96
6.3.2	Vývoj práce se znalostmi	97
6.4	Proces tvorby znalostí a jeho vysvětlení	98
6.5	Příklady používaných metod předávání a sdílení znalostí	99
<b>Kapitola 7: Management kontinuity znalostí</b>		<b>105</b>
7.1	Vymezení koncepce managementu kontinuity znalostí	106
7.2	Současné trendy v managementu kontinuity znalostí	107
7.3	Faktory ovlivňující kontinuitu znalostí	107
7.4	Přínosy z aplikování managementu kontinuity znalostí	108
7.4.1	Podmínky realizovatelnosti kontinuity znalostí	109
7.4.2	Metodický přístup ke kontinuitě znalostí	109
7.5	Důvody zabezpečení kontinuity znalostí	110
7.5.1	Age management	111
7.5.2	Budování značky zaměstnavatele	112
<b>Glosář</b>		<b>117</b>
<b>Seznam literatury</b>		<b>123</b>
<b>Vzorový test</b>		<b>130</b>



## Seznam obrázků

Obrázek 1.1	Aktivity řízení lidských zdrojů	17
Obrázek 2.1	Cyklus systematického vzdělávání pracovníků	30
Obrázek 2.2	Faktory ovlivňující výběr vzdělávací metody	31
Obrázek 2.3	Charakteristiky koncepcí vzdělávání	34
Obrázek 3.1	Kořeny kariéry	46
Obrázek 3.2	Kariéra a její souvislosti	47
Obrázek 4.1	Styl práce talentů	62
Obrázek 4.2	Tradiční lineární model talent managementu	64
Obrázek 4.3	Model Develop-Deploy-Connect	64
Obrázek 4.4	Procesy talent managementu	70
Obrázek 4.5	Přilákání talentů na pracovní pozice	72
Obrázek 4.6	Talent pipeline	73
Obrázek 6.1	Schéma SECI modelu	98

## Seznam tabulek

Tabulka 3.1	SWOT matice	45
Tabulka 5.1	Faktory ovlivňující (ne)spokojenost zaměstnance v organizaci	81
Tabulka 5.2	Pracovní oblasti motivátorů	82
Tabulka 5.3	Pracovní motivátory podle potřeb	82