

Obsah

Úvod	1
1 Teoretická východiska řízení lidských zdrojů a zaměstnávání lidí s bližším zaměřením na částečné pracovní úvazky	2
1.1 Logicko-historický pohled na vývoj řízení lidských zdrojů prostřednictvím základních pojmů	2
1.2 Řízení lidských zdrojů jako organická součást managementu organizace	4
1.3 Potřeba flexibility na trhu práce	5
1.3.1 Typy flexibility	6
1.4 Vymezení částečných pracovních úvazků	9
2 Proces vedení zaměstnanců v organizaci a jeho specifika u zaměstnanců s částečnými úvazky	10
2.1 Podstata procesu vedení v organizaci	10
2.2 Stručná charakteristika vybraných stylů vedení lidí	12
2.2.1 Transformační styl vedení	12
2.2.2 Transakční styl vedení	13
2.3 Metody vedení lidí v pracovní organizaci (podniku)	14
2.3.1 Vedení pomocí cílů	15
2.3.2 Vedení lidí ukládáním úkolů	15
2.3.3 Vedení lidí sociální komunikací	16
2.3.4 Vedení lidí delegováním zodpovědnosti a pravomocí	17
2.3.5 Vedení lidí sociální participací	18
2.3.6 Vedení lidí motivací a stimulací	18
2.3.7 Vedení lidí kontrolou	19
2.3.8 Vedení lidí hodnocením	20
2.4 Vybraná specifika zaměstnanců pracujících na částečný pracovní úvazek	21
2.4.1 Získávání a výběr zaměstnanců	22
2.4.2 Odměňování zaměstnanců	22
2.4.3 Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců	23
2.4.4 Kariéerní postup v souvislosti s produktivitou	23
2.4.5 Některé bariéry flexibilní práce na straně zaměstnanců	24
2.4.6 Bariéry práce na částečný úvazek z pohledu zaměstnavatelů	26
3 Možnosti zaměstnávání lidí na částečný pracovní úvazek v Evropě a České republice	29
3.1 Jak se pracuje napříč Evropou	29
3.2 Vliv výše příjmů na rozšíření částečných úvazků	30
3.3 Vliv kvality pracovních míst na rozšíření částečných úvazků	32
3.4 Rodičovská dovolená jako znevýhodňující prvek	33

3.5	Nedobrovolná podzaměstnanost – nejen důsledek krize	33
3.6	Shrnutí	35
4	Metodika realizovaného výzkumu	37
4.1	Vymezení tématu a východisková teorie	37
4.2	Upřesnění tématu a časový plán výzkumu	38
4.3	Stanovení výzkumných metod a technik výzkumu	39
4.3.1	Dotazníkové šetření	39
4.3.2	Hlubkové rozhovory	41
5	Vyhodnocení a interpretace realizovaného dotazníkového šetření	42
5.1	Využití částečných pracovních úvazků z pohledu zaměstnavatelů	44
5.2	Bariéry využití částečných pracovních úvazků	46
5.3	Důvody využití částečných pracovních úvazků ze strany zaměstnavatelů	48
5.4	Vnímání postavení zaměstnanců s částečnými pracovními úvazky ve vybraných oblastech vedení lidských zdrojů	49
5.5	Výhody a nevýhody využívání částečných pracovních úvazků z pohledu vedení lidských zdrojů	51
5.6	Opatření ze strany státu vedoucí k podpoře částečných pracovních úvazků	52
6	Interpretace řízených rozhovorů	54
6.1	Základní otázky	54
6.2	Nábor a získávání	57
6.3	Možnosti využití částečných pracovních úvazků	59
6.4	Úkoly a objem práce	61
6.5	Odměňování zaměstnanců	64
6.6	Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců	66
6.7	Nezařazené otázky	68
7	Diskuse	71
	Závěr	76
	Summary	79
	Seznam použitých pramenů a literatury	81
	Seznam tabulek	89
	Seznam obrázků	90
	Seznam zkratk	91
	Rejstřík	92
	Seznam příloh	93
Příloha č. 1	Dotazník	94
Příloha č. 2	Struktura kvalitativních rozhovorů	99