
Obsah

O autorkách	9
Poděkování	11
Úvodní slovo recenzentů	12
Předmluva	19
Úvod	21
Cíl monografie	25
Důležitost tématu monografie pro současnou praxi	26
Pro koho je monografie určena	27
Základní struktura monografie	29
1. Management a marketing lidských zdrojů	31
1.1 Management lidských zdrojů	33
1.1.1 Digitalizace personální práce	39
Pozitivní a negativní aspekty digitalizace procesů v rámci strategického managementu lidských zdrojů	49
1.1.2 Systém personálních činností a péče o pracovníka	54
Péče o zaměstnance v kontextu BOZP	56
Implementace personálních informačních systémů	58
Vzdělávání a rozvoj	58
1.1.3 Znalostní management jako důležitá součást managementu lidských zdrojů	64
1.2 Marketing lidských zdrojů	73
1.2.1 Základní principy marketingu lidských zdrojů	75

1.2.2	Rozdíl mezi managementem lidských zdrojů a marketingem lidských zdrojů	81
1.2.3	Snižování počtu odchodů zaměstnanců pomocí marketingu lidských zdrojů	83
1.2.4	Budování značky zaměstnavatele	86
2.	Strategický management lidských zdrojů	93
2.1	Strategie managementu lidských zdrojů a její význam	97
2.2	Vliv organizační kultury na strategický management lidských zdrojů	102
2.3	Work-life balance pro spokojené zaměstnance i zaměstnavatele	105
2.3.1	Důsledky implementace work-life balance	108
2.3.2	Výhody a nevýhody flexibilní pracovní doby	112
3.	Moderní trendy v personální činnosti	117
3.1	Diverzita v pracovním kolektivu	117
3.1.1	Diverzity management jako moderní trend zaměstnávání lidí	119
	Personální práce	121
	Lidské zdroje	121
	Organizační kultura	122
3.1.2	Diverzita na pracovním trhu v 21. století	122
	Diverzita na pracovním trhu 21. století	128
	Genderová diverzita	129
	Věková diverzita	131
	Spolupráce generací X, Y, Z	132
	Kulturní a etnická diverzita	135
3.1.3	Důležité personální činnosti spjaté s diverzity managementem	136
	Vytváření a analýza pracovních míst	138
	Získávání, výběr a přijímání pracovníků	139
	Personální plánování	140
	Motivace a odměňování	141
	Vzdělávání pracovníků	143
	Pracovní vztahy	145

Péče o pracovníky	146
Dodržování zákonů v oblasti práce a zaměstnávání pracovníků	147
Nastavení pracovních podmínek a flexibility práce	149
Pracovní podmínky	149
Flexibilita práce	150
3.2 Age management v kontextu strategického managementu lidských zdrojů	153
3.2.1 Ageismus a jeho eliminace	158
3.2.2 Předpokládaný vývoj problematiky age managementu a jeho význam	161
3.2.3 Budování značky zaměstnavatele prostřednictvím aplikace age managementu	165
4. Metodika monografie	173
5. Kvantitativní a kvalitativní výzkum v českých organizacích ve vybraných oblastech strategického managementu lidských zdrojů	179
5.1 Vliv age managementu na strategický rozvoj organizací	179
5.2 Kategorizace organizací podle opatření age managementu	185
5.3 Budování značky zaměstnavatele prostřednictvím age managementu	190
5.4 Systém rozvoje a vzdělávání jako důležitá součást strategického managementu lidských zdrojů	192
5.5 Mezigenerační spolupráce jako stěžejní součást strategického managementu lidských zdrojů	203
5.6 Aktivity organizací v oblasti společenské odpovědnosti a udržitelnosti podporující strategický management lidských zdrojů	209
5.7 Inovace založené na znalostech zaměstnanců	222
6. Strategický management lidských zdrojů v České republice a zahraničí	237
7. Závěrečné shrnutí	247

Seznam zkratek	255
Seznam tabulek	256
Seznam obrázků	258
Abstrakt	259
Abstract	261
Zusammenfassung	263
Použité zdroje	265