

1. Úvod	2
2. Základní pojmy, podstata řízení lidských zdrojů	3
3. Systém řízení lidských zdrojů	6
4. Principy personálního managementu	15
5. Metody, techniky a nástroje personálního managementu	26
6. Metody zkvalitňování lidského potenciálu organizace	55
7. Praktické závěry a doporučení	85
8. Seznam použité literatury	87

Právě je součástí lidských zdrojů a potenciálu nutně také energie, síla vůle a emocionální naladění lidí na pracovních organizacích. Člověk s nízkou energií a slabou vůlí může být nositelem té nejlepší kvalifikace a majitelem těch nejlepších doporučení z předchozích pracovišť, ale pro naši organizaci může zároveň být nulovým nebo téměř nulovým lidským zdrojem se zanedbatelným a tak i nepoužitelným potenciálem. Podobně emocionální naladění rozhoduje o tom, nakolik a v jaké kvalitě bude člověk v naší organizaci působit jako skutečný zdroj produktivity práce a přidávající tak hodnotu při výkonu poslání organizace. Nespokojení, frustrovaní a rozčarování lidé zpravdla podávají velmi omezené pracovní výkony a často dělají i chyby a nebo vyslovují škodlivé druzé pověsti organizace, úřadu apod.

V neposlední řadě sem spadají i předpoklady a ochota pro učení se novým vědomím a osvojování si nových dovedností, nutných pro plnění pracovních úkolů v změnících se podmínkách. Zvláště v období růstu kvalifikačních a obecných lidských požadavků na účinných správních a samosprávních organizací je jejich potenciál pro učení se a seberegvoji velmi důležitý. Naopak účel-