

OBSAH

Kapitola 1

INTELEKTUÁLNÍ A LIDSKÝ KAPITÁL	11
PROBLÉMY S TERMINOLOGIÍ	12
INTELEKTUÁLNÍ KAPITÁL A JEHO SLOŽKY	14
STRUČNÁ POZNÁMKA K POJMU KAPITÁL V EKONOMICKÉ TEORII	14
INTELEKTUÁLNÍ KAPITÁL	14
KLASIFIKACE INTELEKTUÁLNÍHO KAPITÁLU	17
LIDSKÝ KAPITÁL	20
TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU	21
OBEČNÝ A SPECIFICKÝ LIDSKÝ KAPITÁL	21
ČINNOSTI, KTERÉ SE PODÍLEJÍ NA OBSAHU LIDSKÉHO KAPITÁLU	22
MODEL ŘÍZENÍ LIDSKÉHO KAPITÁLU	23
ÚROVNĚ A DIMENZE LIDSKÉHO KAPITÁLU	27
SOCIÁLNÍ KAPITÁL	28
ZPŮSOBY MĚŘENÍ SOCIÁLNÍHO KAPITÁLU	28
DŮVĚRA (NEJEN V MANAGEMENTU A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ)	29
ORGANIZAČNÍ KAPITÁL	30
LIDSKÝ POTENCIÁL	30
KOMPARACE KONCEPCÍ ŘÍZENÍ LIDSKÉHO KAPITÁLU (ŘLK) A ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ (ŘLZ)	30
SHRNUTÍ PODLE CÍLŮ KAPITOLY	33

Kapitola 2

ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU	37
POJETÍ ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU	38
HISTORIE ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU	38

ROZDÍL MEZI ŘÍZENÍM PRACOVNÍHO VÝKONU A HODNOCENÍM ZAMĚSTNANCŮ	40
PROPOJENÍ PROCESU ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU SE STRATEGIÍ A VÝSLEDKY ORGANIZACE	42
PŘÍNOSY ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU	43
ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU V RÁMCI INTEGROVANÉHO PROCESU ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	43
PRINCIPY ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU	47
ROLE SPECIALISTŮ NA ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ, LINIOVÝCH MANAŽERŮ A ZAMĚSTNANCŮ V ORGANIZACI V PROCESU ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU	48
MODEL ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU	50
PLÁNOVÁNÍ VÝKONU, VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE	50
ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU V PRŮBĚHU ROKU	55
HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ	56
IMPLEMENTACE PROCESU ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU	63
SHRNUTÍ PODLE CÍLŮ KAPITOLY	70

Kapitola 3

MĚŘENÍ V OBLASTI ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	75
PRINCIPY MĚŘENÍ V OBLASTI ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	76
ETAPY VYTVOŘENÍ SYSTÉMU MĚŘENÍ ČINNOSTÍ ÚTVARU ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	78
STRATEGICKÝ RÁMEC PROVÁDĚNÍ PERSONÁLNÍCH ČINNOSTÍ	83
PŘÍKLADY STRATEGICKÝCH METRIK PRO OBLAST ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	86
PŘÍKLADY METRIK PERSONÁLNÍCH ČINNOSTÍ	87
PŘÍKLADY METRIK KLÍČOVÝCH AKTIVIT	89
VZÁJEMNÁ ZÁVISLOST METRIK	90
PERSONÁLNÍ CONTROLLING	92
ZVYŠOVÁNÍ KVALITY PROCESŮ V ÚTVARU ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ JAKO CELKU	94

ZABEZPEČOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	95
VÝZNAM ZABEZPEČOVÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	95
ODBORNÉ HLEDISKO ZABEZPEČOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	95
ZHODNOCENÍ VÝNOSŮ A NÁKLADŮ ZABEZPEČOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	100
PRÁVNÍ HLEDISKO ZABEZPEČOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	104
PSYCHOLOGICKÉ HLEDISKO ZABEZPEČOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	105
ADAPTACE PRACOVNÍKŮ	106
ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	108
STRATEGICKÝ SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ A CELKOVÁ ODMĚNA	109
STRATEGICKÝ VÝZNAM CELKOVÉ ODMĚNY	111
INDIVIDUÁLNÍ ZÁSLUHOVÉ ODMĚŇOVÁNÍ	112
ODMĚŇOVÁNÍ NA ZÁKLADĚ VÝKONU – POBÍDKOVÉ ODMĚNY	113
ODMĚŇOVÁNÍ NA ZÁKLADĚ KOMPETENCÍ	118
ODMĚŇOVÁNÍ NA ZÁKLADĚ PŘÍNOSU	119
VOLBA PŘÍSTUPU K ODMĚŇOVÁNÍ	120
METRIKY V OBLASTI ODMĚŇOVÁNÍ	121
VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJ ZAMĚSTNANCŮ	122
STRATEGICKÝ PŘÍSTUP KE VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJI ZAMĚSTNANCŮ	122
IDENTIFIKACE VZDĚLÁVACÍCH A ROZVOJOVÝCH POTŘEB	124
PLÁNOVÁNÍ VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE	125
REALIZACE VZDĚLÁVÁNÍ	129
HODNOCENÍ EFEKTIVITY VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJE	130
SHRNUTÍ PODLE CÍLŮ KAPITOLY	136

Kapitola 4

ANGAŽOVANOST A ODDANOST VŮČI ORGANIZACI	141
OBJASNĚNÍ POJMŮ	142
ODDANOST VŮČI ORGANIZACI	142

VLIV ODDANOSTI VŮČI ORGANIZACI NA CHOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	143
ANGAŽOVANOST PRACOVNÍKŮ	146
IDEJE (KONCEPCE), KTERÉ BYLY ZDROJEM VYTVOŘENÍ TEORIE ANGAŽOVANOSTI	147
FAKTORY PODPORUJÍCÍ ANGAŽOVANOST	147
MĚŘENÍ ANGAŽOVANOSTI	148
SHRNUTÍ PODLE CÍLŮ KAPITOLY	151

Kapitola 5

ÚVOD DO STUDIA VEDENÍ LIDÍ – LEADERSHIPU	153
OBJASNĚNÍ POJMŮ	155
STRUČNÝ POHLED DO HISTORIE	155
MANAŽER VERSUS LÍDR	156
VYMEZENÍ DEFINICE LEADERSHIPU	159
ÚSPĚŠNÝ LÍDR XXI. STOLETÍ	160
OVLIVŇUJÍ LÍDŘI (MANAŽEŘI) VÝSLEDKY ORGANIZACE?	161
TEORIE – KONCEPCE – VEDENÍ LIDÍ	162
METODICKÝ PŘÍSTUP – TEORIE RYSŮ	164
METODICKÝ PŘÍSTUP: CHOVÁNÍ MANAŽERŮ/LÍDRŮ	165
FUNKČNÍ PŘÍSTUP	166
METODICKÝ PŘÍSTUP – SITUAČNÍ NEBO KONTINGENČNÍ PŘÍSTUP	166
VNITŘNÍ A VNĚJŠÍ VEDENÍ	167
SHRNUTÍ PODLE CÍLŮ KAPITOLY	169

Kapitola 6

TALENT MANAGEMENT	171
VÝZNAM TALENT MANAGEMENTU	172
UPLATŇOVÁNÍ TALENT MANAGEMENTU	172

PŘÍNOSY TALENT MANAGEMENTU	173
ZÁKLADY TALENT MANAGEMENTU	174
ZÁKLADNÍ POJMY TALENT MANAGEMENTU	175
STRATEGIE TALENT MANAGEMENTU	178
PROCESY TALENT MANAGEMENTU	181
ZÍSKÁNÍ TALENTŮ	182
ROZVOJ TALENTŮ	190
UDRŽENÍ TALENTŮ	197
HODNOCENÍ TALENT MANAGEMENTU	204
SHRNUTÍ PODLE CÍLŮ KAPITOLY	205

Kapitola 7

HODNOTOVÝ MANAGEMENT	213
VÝZNAM HODNOT A TVORBA SYSTÉMU HODNOT	214
VÝZNAM A ÚLOHA HODNOT V ŘÍZENÍ ORGANIZACE	216
ETIKA V PODNIKÁNÍ – ZÁKLADNÍ POZNATKY A VÝCHODISKA	217
ETIKA MANAŽERSKÉ PRÁCE	219
ETICKÉ ASPEKTY PERSONÁLNÍCH ČINNOSTÍ	223
ETICKÉ ZÁSADY PODNIKÁNÍ	224
NÁSTROJE IMPLEMENTACE ETIKY DO PODNIKÁNÍ	226
ZÁKLADY HODNOTOVÉHO MANAGEMENTU V KONTEXTU ORGANIZAČNÍ KULTURY	227
CHARAKTERISTIKA PODNIKOVÉ KULTURY	227
ÚLOHA A VÝZNAM ORGANIZAČNÍ (PODNIKOVÉ) KULTURY	228
PRVKY PODNIKOVÉ KULTURY	228
FUNKCE PODNIKOVÉ KULTURY	230
PROCESY TVORBY HODNOTOVÉHO MANAGEMENTU	231
HODNOTOVÝ SYSTÉM JAKO NÁSTROJ KONKURENCESCHOPNOSTI ORGANIZACE	235
SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST ORGANIZACÍ	236

ZÁKLADNÍ STRATEGICKÉ OBLASTI CSR	237
SHRNUTÍ PODLE CÍLŮ KAPITOLY	238

Kapitola 8

NOVÁ ROLE PERSONÁLNÍHO ÚTVARU A PERSONÁLNÍCH SPECIALISTŮ	243
ZABEZPEČENÍ ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ V ORGANIZACI	244
NOVÁ ÚLOHA PERSONÁLNÍHO ÚTVARU	245
KONCEPT PERSONÁLNÍHO ÚTVARU JAKO BUSINESS PARTNERA (HR BUSINESS PARTNERSTVÍ)	245
HODNOCENÍ KVALITY SLUŽEB PERSONÁLNÍHO ÚTVARU	248
ROLE PERSONALISTŮ	252
PROFIL MODERNÍHO PERSONALISTY	253
VLIV GENERACE Y NA PRÁCI PERSONALISTŮ	257
LIDÉ GENERACE Y	258
GENERACE Y JAKO ZAMĚŠTNANCI	259
SHRNUTÍ PODLE CÍLŮ KAPITOLY	261