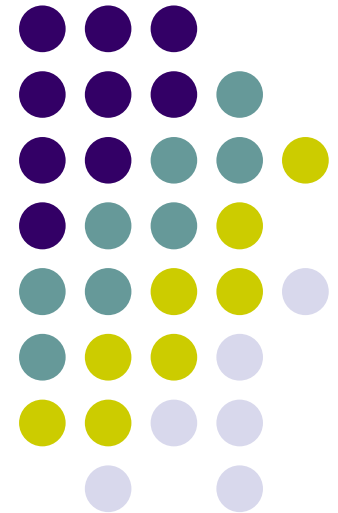
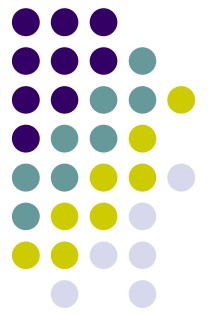


# Plánování lidských zdrojů

---

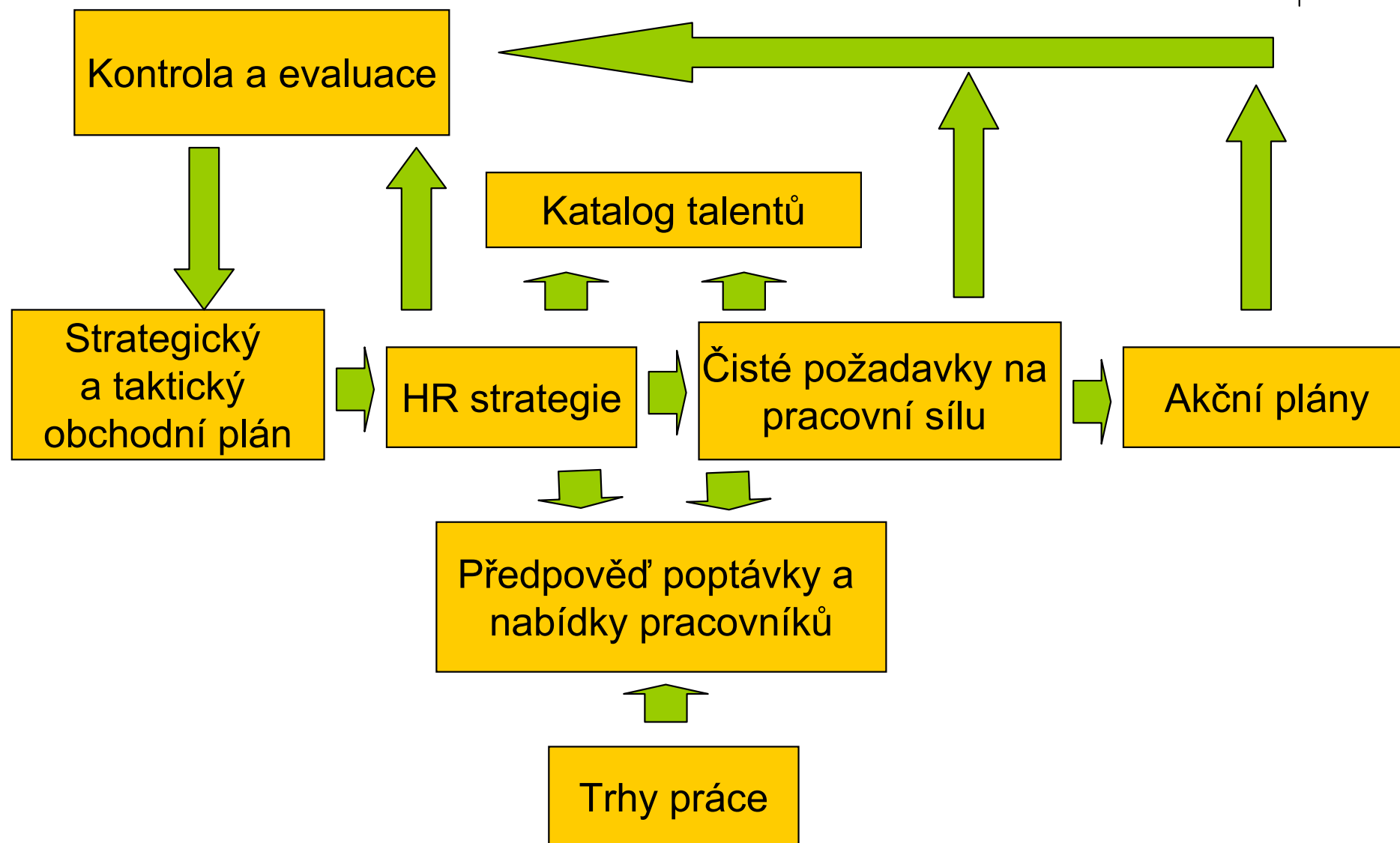
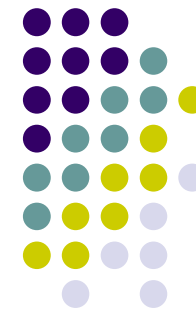


## Pět charakteristik vysoce výkonného HRM (Paauwe, Williams, Keegan, 2002)

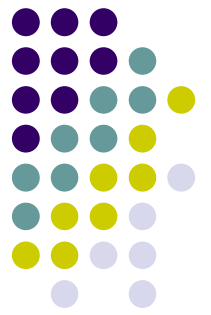


- zodpovědnost níže – plošší organizace
- linioví manažery jako HR manažeři
- učení - priorita ve všech organizačních systémech
- decentralizovat rozhodování
- navázat měřítko výkonu pro zaměstnance na finanční výkonové indikátory

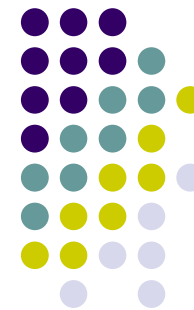
# Integrovaný systém plánování pracovní síly



# Základní otázky v oblasti zabezpečování LZ



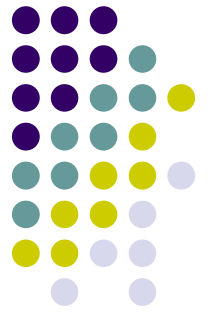
- Jaké lidi potřebujeme k udržení konkurenceschopnosti ?
- Co udělat, abychom je:
  - Získali
  - Zformovali
  - Udrželi



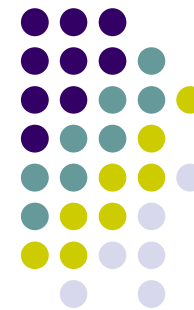
# Katalog talentů

- Organizovaná databáze existujících dovedností, zkušeností současných zaměstnanců
- Otázky:
  - Kdo + jaké informace o nich
  - Jak si vyžádat a zaznamenat
  - Jak informovat management - reporty
  - Jak často aktualizovat
  - Jak zabezpečení

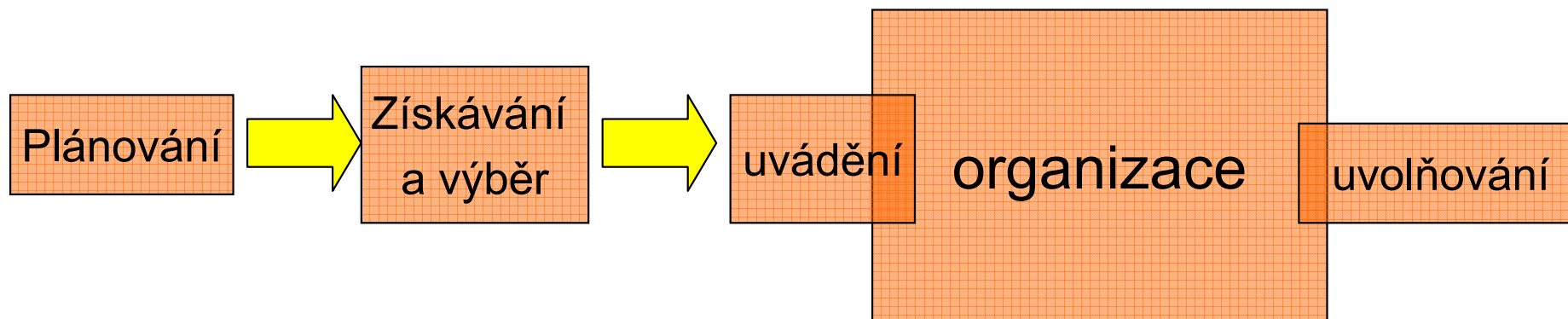
# Základní premisy plánování LZ

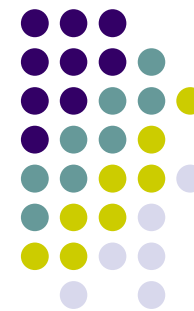


- Lidé = nejdůležitější strategický zdroj pro organizaci
- Hlavní cíl
  - kolik lidí - kvantita
  - jaké lidi – kvalita (schopnosti, dovednosti)
- Personální plánování = integrální součást podnikového plánování



# Proces zabezpečování LZ

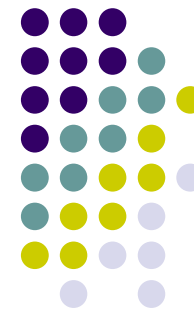




# Výskyt a důvod plánování

- Plánování ze skutečných důvodu s cílem optimalizovat využívání LZ
- Plánování z důvodu prospěšnosti procesu
- Plánování z organizačních důvodů



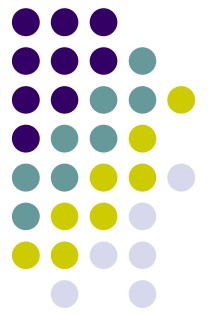


# Cíle plánování

Zajistit s ohledem po potřeby organizace pracovníky:

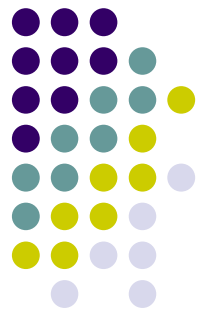
- v potřebném počtu
- s potřebnými předpoklady (potenciálem), dovednostmi a schopnostmi
- s potřebnými praktickými zkušenostmi
- dostatečně vnitřně motivované
- ve správný čas
- na správných místech

# Podmínky efektivního plánování lidských zdrojů

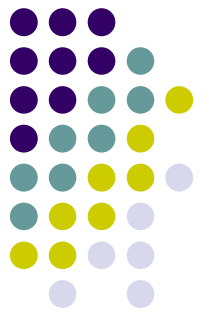


- jedná se o nepřetržitý kontinuální proces
- je realizováno systematicky
  - návaznosti na firemní plány celé organizace
- uskutečňuje se na základě relevantních a aktuálních informací
- je součástí práce každého manažera

# Plánování LZ a podmínky na trhu práce

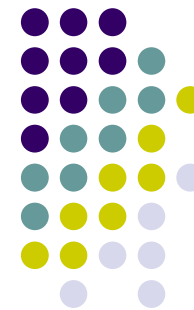


- Vnitřní trh X Vnější trh
- Udělej si X Nakup

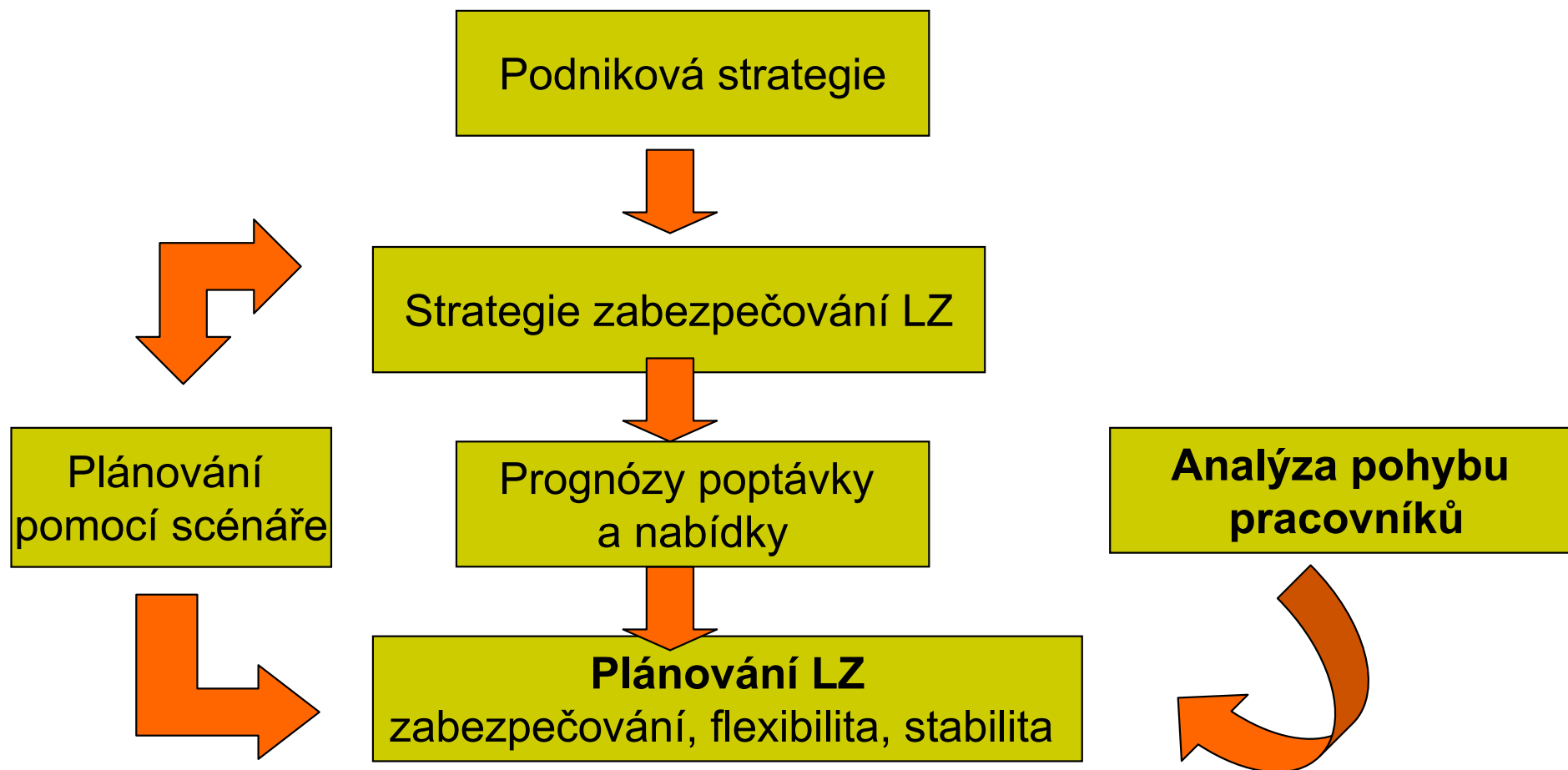


# Proces plánování

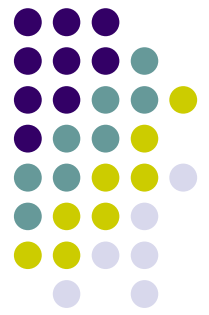
- Monitoring interního a externího prostředí, podmínek a zdrojů
- Vyhodnocení a předpověď
- Návrh opatření, průběžná realizace a kontrola



# Proces plánování



# Metody plánování lidských zdrojů

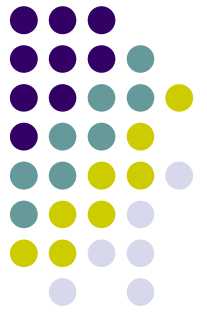


- **Intuitivní metody**

- Odborné předpovědi
- Metody skupinového rozhodování (brainstorming)
- Metoda Delphi či tzv. kaskádová metoda

- **Kvantitativní metody**

- Metoda extrapolování
- Metoda indexování
- Počítačová analýza
- Počítačové modelování



# Odhady budoucí potřeby

- Prognózy poptávky
  - Metody:
    - úsudek manažerů
    - an.vývojového trendu kvantitativního poměru mezi kategoriemi pracovníků
    - Časové studie
    - Prognózy potřeb dovedností a schopností
- Prognózy nabídky



# Externí zdroje informací

- tvrdá data – statistiky
- údaje z **Českého statistického úřadu**
  - Obyvatelstvo – demografické ukazatele
  - Zaměstnanost a mzdy
  - Výběrové šetření pracovních sil
  - Řada informací je dostupná na: [www.csu.cz](http://www.csu.cz)
- **Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřady práce**
  - [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)
  - informace o nezaměstnanosti a jejím vývoji
- **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy**
  - informace o struktuře studentů a absolventů
  - [www.msmt.cz](http://www.msmt.cz)