

# Personální plánování

# Personální plánování

- tvoří pomyslný začátek řetězce.
- všemu musí předcházet pokyn k tomu, že se někdo vybírat má. Ten vychází z mnoha zdrojů, dle typu, velikosti organizace, vychází z jejích plánů a cílů.

# Poslání x vize x cíle

- Poslání = záměr, důvod existence organizace
- Vize (strategická vize) = relativně jasná a konkrétní představa budoucího stavu
- Cíle = racionální konkretizace poslání - žádoucí stav, ke kterému se organizace snaží dospět
  - ukazují směr, představují ideál

# Cíle

## 1. Strategické cíle

- formálně stanovené cíle, za které odpovídá vrcholové vedení
- abstraktní a těžko měřitelné
- forma hesel, určených členům i veřejnosti
- dlouhodobé

## 2. Taktické (operativní) cíle

- odvozeny od strategických cílů
- v kompetenci střední úrovně vedení organizace – vedoucí divizí, oddělení...
- konkrétnější než strategické cíle
- platnost asi jeden rok, pak často úpravy a přizpůsobení změněným podmínkám

## 3. Operační cíle

- normy chování, kriteria výkonu a termíny dokončení prací, které vycházejí z operačních cílů
- odpovídají za ně nižší vedoucí a řadoví pracovníci.
- konkrétní a měřitelné, stanovují se na dobu kratší než jeden rok.

## Peter Drucker (1987) rozlišuje 8 typů operativních cílů :

- marketing (čeho chce organizace dosáhnout na trhu)
- inovace (rozvoj nových výrobků, služeb, postupů)
- zisk (návratnost investic)
- fyzické zdroje (zařízení, kapacita výroby, jakost zboží a služeb od subdodavatelů)
- finanční zdroje (dluhy, pohledávky, platby za dodávky a materiál)
- lidské zdroje (nábor, fluktuace, potenciál a současné dovednosti pracovníků)
- produktivita (výkon pracovníka a organizační jednotky)
- sociální odpovědnost (vztahy organizace ke společnosti, státu, regionu)

- Cíle strategické :
  - - proniknout na český a středoevropský trh
  - - zvýšit zisk akcionářů
  - - vybavit české zákazníky kvalitními elektrospotřebiči
  
- Cíle taktické (operativní):
  - - vybudovat filiálku v České republice včetně prostor, vybavení a personálu
  - - zapracovat české manažery
  - - vyhledat a vyškolit prodejce
  - - připravit propagační materiály
  
- Cíle operační :
  - - zajistit pronájem cca 240 m nebytových prostor
  - - uspořádat ve spolupráci s českými náborovými agenturami přijímací řízení pro 2 manažery a 8 prodejců
  - - provést marketingový průzkum zájmu zákazníků o 36 typů spotřebičů
  -

# Personální plánování

navazuje na cíle organizace, na její typ a velikost

- odpovídá na 2 základní otázky: kolik lidí potřebujeme (kdy, jak se udržíme a využijeme), jaké lidi potřebujeme (tvrdé, měkké a obecné kompetence)
- kde a kdy ty lidi vezmeme - prognóza potřeby (poptávka) a prognóza zdrojů (nabídka - vnitřní a vnější)

cíle:

- 1) získat a udržet
- 2) předcházet problémům s nedostatkem/nadbytkem lidí
- 3) formovat dobře vycvičenou a flexibilní pracovní sílu a rychleji se adaptovat
- 4) snižovat závislost na lidech z vnějších zdrojů v případě, že na trhu práce jsou klíčoví pracovníci nedostateční
- 5) flexibilnější využívání vnitřních zdrojů (již získaná loajalita, znalost organizace a prostředí)
- politika atraktivního zaměstnavatele, konkurenční výhoda v podobě schopnějších lidí (chytřejších, flexibilnějších)

metody:

- prognóza poptávky a nabídky
- expertní metoda
- analýza vývojového trendu (s ohledem na změny)
- metoda založená na časových studiích

# Úkol

- Jako externisti jste byli povoláni do Kariérního centra MU. Po posledním VŘ se jim nepovedlo nabrat ani jednoho cuhazeče, všichni byli zaměstnání dřív. Potřebují pomoc. Ptejte se jich na otázky, abyste zjistili informace, které potřebujete ke své práci.