

Strategie plánování z pohledu HR

Organizační struktura firmy

Lektor

PhDr. Iva Moravcová

iva.moravcova@iqi.cz

Souvislost mezi strategií společnosti a personálním plánováním

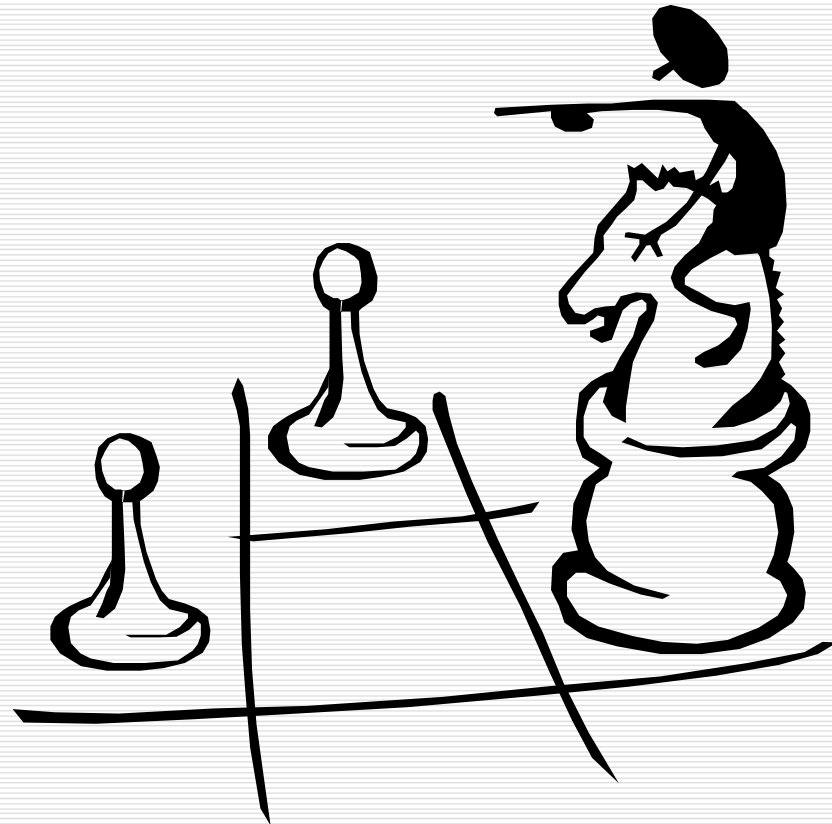
- Strategie společnosti



- Personální plán

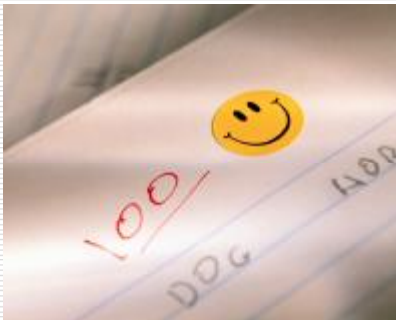


- Strategie personálního marketingu



Strategie společnosti

- 1. restrukturalizace
- 2. akvizice a nové projekty, provozy
- 3. inovace
- 4. stabilizace



1. HR plán pro restrukturalizaci

○ A. Outplacement

- Kritéria výběru zaměstnanců pro Outplacement
- Interní a externí komunikační strategie
- Příprava komunikační strategie pro vedoucí pracovníky
- Časový harmonogram projektu

1. HR plán pro restrukturalizaci

○ B. Benchmarking

- srovnávání zaměstnanců podle výkonových a odborných kritérií
- Srovnávání podle osobnostní výbavy v kontextu s Job Description

Užití benchmarkingu:

- Outplacement
- Nástupnictví
- Kariérový + osobnostní rozvoj
- Hi – potential
- Inovace



2. HR plán pro akvizice, rozvoj nových projektů, provozů

Formy personálního marketingu

SENIORŮ

- Networking
- Headhunting
- Konference
- Profesní asociace, sdružení



JUNIORŮ

- Spolupráce se školami
- On-line burzy práce
- Odborné časopisy
- Cílené studentské brigády
- Networking
- Studentské agentury
- Recruitment

Rozvojové aktivity

3. HR plán pro inovace

- Analýza osobnostního potenciálu interních lidských zdrojů
- Vyhledávání na odborných vědeckých pracovištích
- Odborné vědecké soutěže
- Ročníkové, seminární, diplomové práce
- „inkubátory“, technologická inovační centra

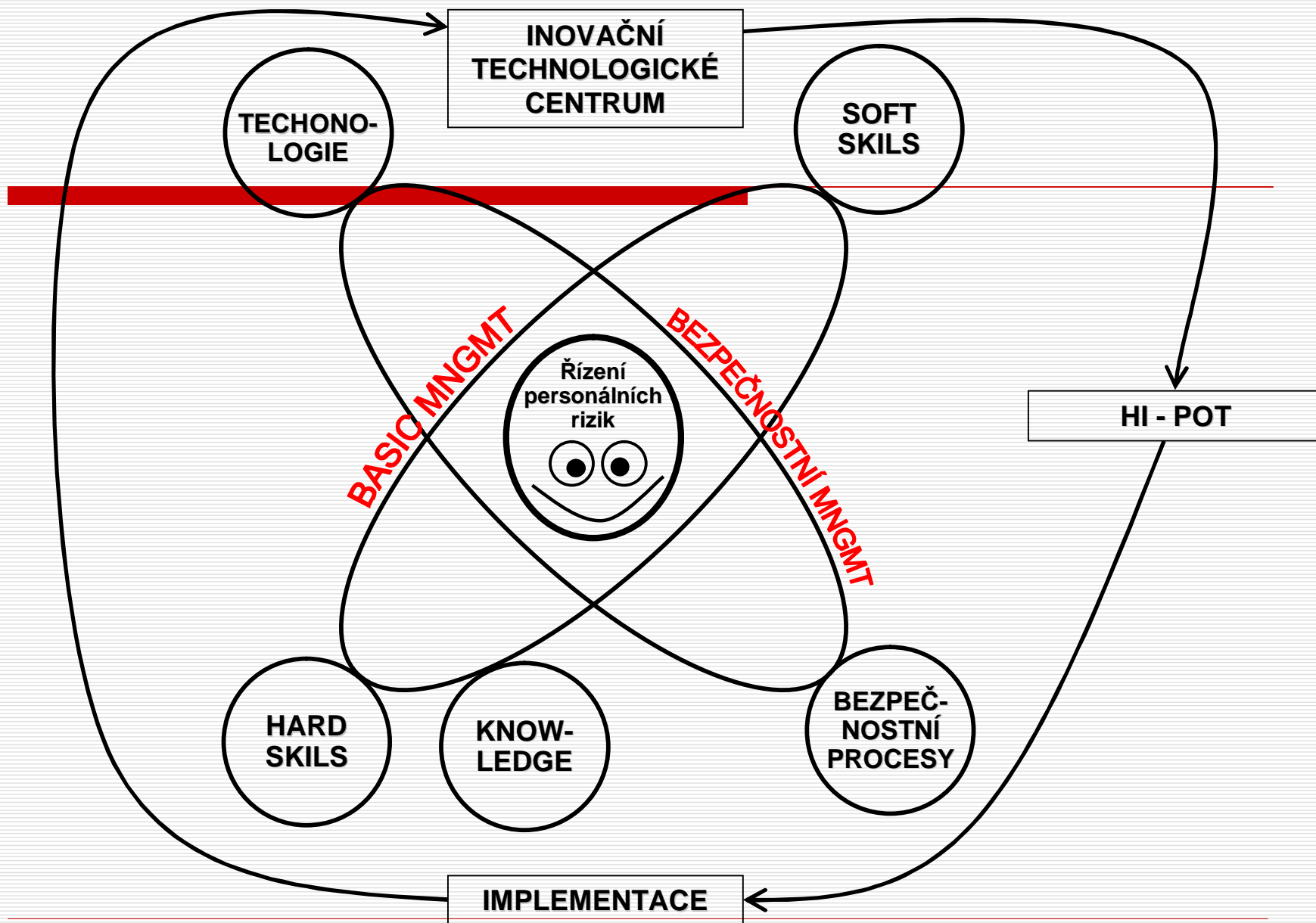
Rozvojové aktivity

- Individuální
- Týmové
- odborné

4. HR plán pro stabilizaci

- Organizační struktura
- Efektivní uspořádání procesů+činností
- Jasně definované Job Description (ISO)
- Exaktní měření výkonu – metoda PMS (Performance Management System)
- Periodický benchmarking
- Systémové interní a externí vyhledávání Hi-pot
- Implementace shadowingu- systémové nástupnictví





Položky HR plánu

- Nábor – zohledňuje všechny formy vzhledem k typu pozice
- Výběr – charakteru pozic odpovídající metody
- q Rozvojové aktivity zohledňující:
 - Firemní kulturu
 - Odborné potřeby rozvoje zaměstnanců
 - Osobnostní+manažerský rozvoj zaměstnanců
 - Analýza rozvojových potřeb – metoda efektivního vynakládání prostředků na rozvojové aktivity
- q Teambuilding
- q Školení vyplývající ze zákona

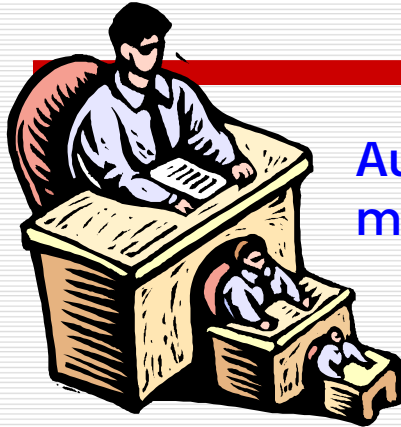
Položky HR plánu

- q Outplacement
- q Aktivita HR Development: Hi-pot, shadowing
- o Dohadná položka na variabilní část mzdy – propojení s PMS
- o Dohadná položka na odstupné
- o Dohadná položka na Outsourcing
- o Investice – metody, software

Organizační struktura

Ranná 80. léta	<ul style="list-style-type: none">-Řízení nákladů, - portfoliová analýza-Strategická konkurenční výhoda
Pozdní 80. léta	<ul style="list-style-type: none">-globalizace-Kaitzen a TQM
Ranná 90. léta	<ul style="list-style-type: none">-Reengineering – akcionářská hodnota-Tým vs. Vůdce
Polovina 90. let	<ul style="list-style-type: none">-Benchmarking – BSC-Řízení podle klíčových kompetencí-Znalostní management
Pozdní 90. léta	<ul style="list-style-type: none">-Fúze a akvizice-Správa korporací
Rok 2000	<ul style="list-style-type: none">-e-commerce-CRM
Budoucnost?	<ul style="list-style-type: none">-Diverzifikace rizika (soustředěný smíšený koncern)-Vnitropodniková burza

Celosvětový trend



Autokratický -
mocenský styl

Participativní – delegující styl



Hierarchická struktura

Plošná struktura





**Děkuji za pozornost,
přeji pěkný den**