**Soukromá vysoká škola ekonomických studií, s. r. o.**

**Lindnerova 575/1, Praha 8-Libeň**

****

**Semestrální práce z předmětu Management**

**Vedení lidí v podniku**

**2012 - 1. semestr Kapinus Daniel**

 **PB1**

# Anotace v českém jazyce

V této práci pojednávající o řízení lidských zdrojů v podniku Zaměřuji se zde na styly řízení podniku. Na způsoby získávaní nových zaměstnanců a na jejich hodnocení, potrestání. A to vše jak teoretické tak praktické formě.

# Anotace v anglickém jazyce

In this work, dealing with the management of human resources in the company.I focus on the style of business management The methods of recruitment and evaluation, punishment. And all of both theoretical and practical form

# Obsah

[1. Úvod 4](#_Toc341549267)

[2. Teoretická část 4](#_Toc341549268)

[2.1. Styly v řízení podniku 4](#_Toc341549269)

[2.1.1. Autokratický styl řízení práce 4](#_Toc341549270)

[2.1.2. Paternalistický styl vedení 5](#_Toc341549271)

[2.1.3. Participativní styl vedení 5](#_Toc341549272)

[2.1.4. Demokratický styl vedení 5](#_Toc341549273)

[2.2. Hledání zaměstnanců 5](#_Toc341549274)

[2.2.1. Vnitřní (interní zdroje) 5](#_Toc341549275)

[2.2.2. Vnější (externí) zdroje 5](#_Toc341549276)

[2.3. Hodnocení zaměstnanců 6](#_Toc341549277)

[2.3.1. Hodnocení průběžné (každodenní) 6](#_Toc341549278)

[2.3.2. Hodnocení příležitostné 6](#_Toc341549279)

[2.3.3. Hodnocení záporné 6](#_Toc341549280)

[3. Praktická část Aplikace na Podniku 6](#_Toc341549281)

[3.1. Styly v řízení podniku 6](#_Toc341549282)

[3.1.1. Autokratický styl řízení práce 6](#_Toc341549283)

[3.1.2. Paternalistický styl vedení 7](#_Toc341549284)

[3.1.3. Participativní styl vedení 7](#_Toc341549285)

[3.1.4. Demokratický styl vedení 7](#_Toc341549286)

[3.2. Hledání zaměstnanců 7](#_Toc341549287)

[3.2.1. Vnitřní (interní zdroje) 8](#_Toc341549288)

[3.2.2. Vnější (externí) zdroje 8](#_Toc341549289)

[3.3. Hodnocení zaměstnanců 8](#_Toc341549290)

[3.3.1. Hodnocení průběžné (každodenní) 8](#_Toc341549291)

[3.3.2. Hodnocení příležitostné 8](#_Toc341549292)

[3.3.3. Hodnocení záporné 8](#_Toc341549293)

[4. Závěr 9](#_Toc341549294)

# Úvod

Základní podmínkou úspěšnosti podnikatelské činnosti je uvědomění si významu a hodnoty lidských zdrojů v podniku. V praxi spadá řízení lidských zdrojů pod personálního manažéra podniku (personální oddělení)

Personální manažér vypracovává personální strategii, ve které specifikuje jednotlivá kritéria a možnosti. Například to můžou být požadavky na pracovníka, pracovní místa v podniku, možnosti kvalifikačního růstu, možnost mzdového a profesního růstu.

Mezi hlavní úkoly řízení lidských zdrojů patří: Hledání nejvhodnějších spojení člověka s pracovními úkony (nesmí u něj být žádná averze vůči danému úkonu), usilovat o optimální využití pracovníka (využít naplno jeho schopnosti, čas strávený v podniku a to Npř. zvýšením jeho hodnocení), formování pracovních skupin (odbornost/vztahy/stabilita), zajišťovat personální, sociální rozvoj pracovníků (respektovat jednotlivce, podmínky pracovní, spojení zájmů a to jak podniku, tak zaměstnance).

# Teoretická část

* 1. Styly v řízení podniku

Styl řízení lidských zdrojů v podniku lze dle postoje manažéra rozdělit na čtyři časti a to na autokratický, paternalistický, participiální a demokratický styl vedení. Tyto styly se liší v důvěře manažéra k zaměstnancům, způsobu motivace a ovlivňování zaměstnanců.

* + 1. Autokratický styl řízení práce

Tento styl známí též jako byrokratický je maximálně centralizovaný a direktivní. Všechna rozhodnutí se činní z jednoho místa a jsou založena na rozkazech a příkazech. Netoleruje se zde svoboda k vyjadřování svého názoru (i těch co by vedli ke zvýšení efektivnosti výroby). Neexistuje zde porozumění ze strany vedoucího pracovníka vše se řídí přesnými vyhláškami a směrnicemi neexistuje diskuze o rozhodnutích

* + 1. Paternalistický styl vedení

Poněkud uvolněnější leč stále silně byrokratický styl řízení práce se vyznačuje omezenou důvěrou vedoucích pracovníku, vedoucí pracovník je ochoten vyslechnout si váš názor ale zpravidla na něj nebere vůbec žádné ohledy. Řízení je zde stále za pomoci příkazů nyní však s možností zaměstnance vyjádřit se. Důležitá rozhodnutí v rámci firmy stále zůstávají v rukou vedení firmy, ostatní méně důležitá jsou předána do rukou nižších manažérů.

* + 1. Participativní styl vedení

Zde existuje již částečná důvěra mezi vedením a podřízenými, objevují se zde všechny způsoby motivace (hmotné, nehmotné). Do komunikace ve firmě jsou zapojeni všichni,

Bez pocitu strachu a úzkosti

* + 1. Demokratický styl vedení

V demokratickém stylu je vyžadována iniciativa podřízených, panuje plná důvěra mezi vedením a podřízenými, panují zde přátelské vztahy a pracovní výkony jdou často nad rámec povinností.

* 1. Hledání zaměstnanců

V praxi existují jen dva zdroje pro získání nových pracovníku a to jsou

Externí a Interní zdroje.

* + 1. Vnitřní (interní zdroje)

S tímto stylem získávání zaměstnanců se nejčastěji setkáváme u Asijského ekonomického centra. Jde o získávání pracovníku z vlastních řad. Mezi výhody patří důvěra ostatních zaměstnanců a důvěra firmy v nového nadřízeného. Obvykle se jedná o vzestup na hierarchickém žebříčku ve firmě.

* + 1. Vnější (externí) zdroje

Nejčastější získání zaměstnance a to bud z jiné firmy nebo z řad nezaměstnaných. Pro tento účel se používají tzv. “headhunters „ (sehnání zaměstnance na míru), nebo různé noviny, internet po případně úřad práce.

* 1. Hodnocení zaměstnanců

Hodnocení zaměstnanců je proces, kdy podnik ohodnotí výkon zaměstnance. A to kladně i záporně. V obou případech slouží hodnocení, jako motivace nebude-li vysoký výkon ohodnocen vysokou částkou tak brzy klesne a naopak.

* + 1. Hodnocení průběžné (každodenní)

Prováděno neoficiálně nejlépe každý den přímým nadřízeným a mělo by mít motivační podtext. Většinou oboustranná zpětná vazba zpravidla ústně.

* + 1. Hodnocení příležitostné

Většinou závěr nějaké etapy např. ukončení montáže uzavření obchodu. Příležitostná pochvala může mít velice pozitivní vliv na činnost zaměstnanců.

* + 1. Hodnocení záporné

At už ústně nebo formou peněžní (náhrada ztráty)

# Praktická část Aplikace na Podniku

* 1. Styly v řízení podniku

V praxi vypovídají o tom, kde se daná firma nachází, vypovídají o politice a vyspělosti dané země. Npř firma bude mít v zázemí politiku Demokratickou ale v pobočkách nalézajících se v jiné zemi (multinacionální, transnacionální firma) bude politika odlišná autokratický styl vedení.

* + 1. Autokratický styl řízení práce

Tento styl vedení bude naše firma používat převážně v zahraničí a to nejlépe v pobočce nacházející se v jedné z nevyspělých zemí, Npř přesun výroby náhradních dílů do zahraničí. Manažér bude pocházet ze země, kde sídlí mateřská část firmy a jde mu jen o profit firmy o výnos jde tzv.“ přes mrtvoly“.

Firma se nebude zajímat o rozvoj zaměstnanců ani o jejich vztah k firmě (v nevyspělých zemích se snadno hledá náhrada)

* + 1. Paternalistický styl vedení

Typickým příkladem této společnosti je Oby. Pro všechny firmy platí tatáž politika, prodává se tam to samé zboží, ať už pobočka leží v ČR nebo v Rusku. Jsou tu tatáž pravidla chování zaměstnance ve firmě (firma se nepřizpůsobuje trhu. Matka zde má hlavní slovo ohledně prodeje ale v oblasti zaměstnanců už tak zásadní není (manažér může být z hostitelské země.

* + 1. Participativní styl vedení

Firma, spolupracující se svými zaměstnanci. Uvědomuje si důležitost komunikace se svými zaměstnanci Kladný vztah firmy k pracovníkům je jí vracen stejnou mincí, zaměstnanci mají zájem o zlepšení z důvodu kladného ohodnocení této činnosti ze strany firmy. Ale oproti Demokratickému stylu vedení se zde pořád upřednostňuje názor vedení.

* + 1. Demokratický styl vedení

Z pohledu zaměstnance asi nejoblíbenější druh firmy z pohledu manažéra čirá hrůza (opak autokratického stylu). Zde se mluví přímo o závislosti na aktivitě zaměstnanců a na jejich ohlasech panuje zde plná důvěra. V dnešní době je funkčnost tohoto stylu možná jen v okruhu přátel (pět lidí si založí firmu kde budou jak majitelé tak zaměstnanci). Ale za jiných okolností, by musela firma získat, snaživé a pracovité zaměstnance, jenž by firmu nevedli do záhuby a hlavně měli zájem o svojí práci.

* 1. Hledání zaměstnanců

V praxi platí, že čím je postavení pro které hledáme pracovníka nižší, tím je nižší i počet uchazečů o ni. A naopak čím je pracovní post, jenž nabízíme na vyšší úrovni tím je počet uchazečů, zejména těch nekvalifikovaných vyšší.

* + 1. Vnitřní (interní zdroje)

Interních zdrojů mohou využít jen veliké firmy (min 100 zaměstnanců), u menších firem je tento styl získávání zaměstnanců prakticky nemožný. Na druhou stranu nám s tímto zaměstnancem odpadá ono seznámení se z firmou (prvotní šok).

* + 1. Vnější (externí) zdroje

Nejběžnější způsob získání zaměstnance, firma si nejprve vypíše kritéria, jenž má na budoucího zaměstnance (vzdělání, obor, věk (minimální maximální nelze). A v postupných kolech příjímacího řízení, vyřazuje jednotlivé adepty, až skončí dvou posledních z nichž oba přijme na zkušení lhůtu a v závěru vybere toho, co se nejvíc osvědčil.

* 1. Hodnocení zaměstnanců

Velice důležitá část managementu, jelikož zaměstnanec si všímá vašich reakcí na jeho činnost, pochvalu ať už ústní za jeho práci, výsledky. A zároveň na reakci na práci odbytou. Neplatí zde ovšem to že se v naší firmě zaměříme jen na jednu z těchto činností.

* + 1. Hodnocení průběžné (každodenní)

V praxi není špatné své zaměstnance na konci každého dne pochválit a říct jim že jsme s jejich současnou činností spokojeni. Obvykle totiž platí to, že si zaměstnanci poté nedovolí pod onen limit (odvedenou práci) klesnout aby nás nezklamali.

* + 1. Hodnocení příležitostné

Stejné pravidlo jako u hodnocení průběžného, jen v tomto případě jde o pochvalu navíc a budeme-li jí užívat přiměřeným způsobem, přinese nám žádané ovoce.

* + 1. Hodnocení záporné

Stejně tak jak je nutné chválit, je nutné občas i zařvat Naši zaměstnanci by se jinak dostali do monotónního způsobu práce a neměli by žádný ventil co by je popoháněl.

# Závěr

Vedení lidí v podniku se nesmí zanedbat a nesmí být nestále, přestupní. Pro každý typ firmy existuje jiný vhodný styl vedení a manažer podniku si tato pravidla musí nastavit od začátku a neměl by je v průběhu chodu firmy měnit.

**Seznam použité literatury:**

<http://michal.struzsky.cz/word_obsah/>

 <http://www.referaty10.com/>

 [www.Rb@seznam.cz](http://www.Rb@seznam.cz) (vývoj a směry Mg)

 vlastní zdroje