

# OBSAH

## Kapitola 1

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

## Kapitola 2

<b>ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU</b>	<b>37</b>
<b>POJETÍ ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU</b>	<b>38</b>
<b>HISTORIE ŘÍZENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU</b>	<b>38</b>

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

### Kapitola 3

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

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

## Kapitola 4

<b>ANGAŽOVANOST A ODDANOST VŮČI ORGANIZACI</b>	<b>141</b>
<b>OBJASNĚNÍ POJMŮ</b>	<b>142</b>
<b>ODDANOST VŮČI ORGANIZACI</b>	<b>142</b>

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

## Kapitola 5

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

## Kapitola 6

<b>TALENT MANAGEMENT</b>	<b>171</b>
<b>VÝZNAM TALENT MANAGEMENTU</b>	<b>172</b>
<b>UPLATŇOVÁNÍ TALENT MANAGEMENTU</b>	<b>172</b>

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

## Kapitola 7

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

<b>ZÁKLADNÍ STRATEGICKÉ OBLASTI CSR</b>	<b>237</b>
<b>SHRNUTÍ PODLE CÍLŮ KAPITOLY</b>	<b>238</b>

## **Kapitola 8**

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