



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ



Obchodní akademie a Jazyková škola
s právem státní jazykové zkoušky Jihlava

Šablona 32

VY_32_INOVACE_403.UCE.24

Plánování zaměstnanců – 2. část

- **Číslo projektu:** CZ.1.07/1.5.00/34.0744
- **Šablona:** VY_32_INOVACE
- **Číslo DUMU:** 403.UCE.24
- **Název materiálu:** Plánování zaměstnanců – 2. část
- **Autor:** Ing. Jana Vítová
- **Předmět:** Ekonomika
- **Formát:** pdf
- **Velikost:** 445 kB
- **Stupeň a typ vzdělávání:** SŠ – odborné vzdělávání
- **Licence k obrazovému materiálu:** CC BY-SA
- **Datum vytvoření :** 5. 11. 2012
- **Klíčová slova:** plánování, přebytek, nedostatek, úřad práce
- **Anotace:** Výstup slouží k poznání, jak podniky plánují počet zaměstnanců. Žák zná, jak podniky řeší přebytek a nedostatek zaměstnanců. Žák je schopen říci, jaké povinnosti má podnik vůči úřadu práce.

Personální činnosti

- 1. Plánování zaměstnanců**
2. Získávání pracovníků
3. Přijímání pracovníků
4. Péče o pracovníky
5. Hodnocení a rozmíst'ování pracovníků
6. Odměňování
7. Ukončení pracovního poměru
8. Evidence pracovníků

Personální činnosti
1. Plánování zaměstnanců

Ve fázi plánování zjistíme, zda máme
přebytek či **nedostatek** zaměstnanců

Personální činnosti
1. Plánování zaměstnanců

Přebytek zaměstnanců

(stoupla produktivita práce, poklesla poptávka)

způsoby řešení:

- výpověď z organizačních důvodů
- neobsazovat uvolněná místa
- práce se na nějaký čas zastaví
- práce na částečný úvazek
- předčasné penzionování
- podpora odchodů zaměstnanců z podniku z vlastního rozhodnutí

Personální činnosti
1. Plánování zaměstnanců

Nedostatek zaměstnanců

- z vnitřních zdrojů
- z vnějších zdrojů

Personální činnosti
1. Plánování zaměstnanců

• **z vnitřních zdrojů**

- při nedostatku zaměstnanců určité kvalifikace,
- máme dobrý přehled o schopnostech zaměstnance,
- snadněji odhadneme, kdo bude v nové pozici úspěšný,
- odpadá orientace zaměstnance v novém podniku,
- levnější získávání,
- stávajícím zaměstnancům dává perspektivu dalšího rozvoje

Personální činnosti
1. Plánování zaměstnanců

• **z vnějších zdrojů**

- lidé nejsou zatíženi osobními vztahy ve firmě,
- mají nové myšlenky a nápady,
- zdrojem jsou nezaměstnaní evidovaní úřadem práce, absolventi škol, zaměstnanci měnící místo,
- doplňkovými zdroji zaměstnanců budou ženy v domácnosti, důchodci, zaměstnanci ze zahraničí.

Personální činnosti

1. Plánování zaměstnanců

Povinnosti podniku vůči úřadu práce:

- oznamovat volná pracovní místa, a to do 5 kalendářních dnů
- hlásit místa vhodná pro zdravotně postižené občany
- oznamovat obsazení místa, které nahlásil jako volné

Personální činnosti
1. Plánování zaměstnanců

Použitá literatura:

Klínský, P., Münch, O. Ekonomika 1 pro obchodní akademie a ostatní střední školy. 5. upravené vydání. Praha: EDUKO, 2012. 156 s. ISBN: 978-80-87204-55-9

Klínský, P., Münch, O. Ekonomika 2 pro obchodní akademie a ostatní střední školy. 5. upravené vydání. Praha: EDUKO, 2012. 184 s. ISBN: 978-80-87204-60-3

Materiál je určen k bezplatnému používání pro potřeby výuky a vzdělávání na všech typech škol a školských zařízení. Jakékoliv další využití podléhá autorskému zákonu.