

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá problematikou využití kompetencí a kompetenčního modelu jako efektivního nástroje personálního řízení organizace. Řízení lidských zdrojů podle kompetencí (competency – based /HR/ management, CBM) je aktivně využíváný model především v komerční sféře. V posledních letech však k tomuto modelu řízení přistupuje také stále více organizací státní správy. Problematikou získávání a využívání různých druhů kompetencí, sestavením kompetenčního modelu a jejich následnou aplikací při personálním řízení se zabývá jak teoretická, tak empirická část práce. Vymezení základních pojmů a principů řízení podle kompetencí vychází ze studia odborné literatury a závazných dokumentů, které propojují principy řízení podle kompetencí se strategií celoživotního učení a s modely učící se organizace. Empirická část se nejprve zabývá skutečným využíváním kompetencí a kompetenčních modelů v podmínkách veřejných obchodních akademií v Praze a Středočeském kraji. Popisuje současný stav využívání řízení lidských zdrojů podle kompetencí řediteli veřejných obchodních akademií v uvedeném regionu. Zjištěný stav je komparován s výsledky šetření společností Trexima, spol. s r.o. v komerčních organizacích, který byl realizován v roce 2014. Empirická část je dále zaměřena na sestavení kompetenčního modelu „učitele všeobecně vzdělávacích předmětů střední školy“. K sestavení kompetenčního modelu „učitele všeobecně vzdělávacích předmětů střední školy“ – obchodní akademie, byl využit vzorový etalon z Centrální databáze kompetencí respektive z Národní soustavy povolání, otevřená a všem dostupná databáze povolání spravovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.