

V předložené bakalářské práci jsem se zaměřila na historický vývoj personální práce, na vývoj managementu, na firemní kulturu, na současné trendy a úskalí v práci s lidskými zdroji, na možný vývoj řízení lidských zdrojů v budoucnu a na motivaci pracovníků. Úmyslně jsem na první místo zvolila vývoj personální práce, neboť bakalářská práce je především o řízení lidských zdrojů. Vývoj managementu celou kapitolu dokresluje a umožňuje čtenáři najít paralelu mezi jednotlivými směry managementu v kontextu s vývojem personální práce. Řízení lidských zdrojů, jako vývojová etapa personální práce, se významnou měrou dotýká činností všech organizací, je jejich důležitou součástí. V prostředí mnoha organizací je však její úloha do značné míry podceňována, personální útvar je vnímán jako administrativní, vzdělávání mnohde probíhá chaoticky nebo vůbec, náboru zaměstnanců a liniových manažerů není věnována dostatečná pozornost. Personalisté jsou v organizaci do jisté míry znevýhodněni, jejich činnost je brána jako doplňková, slouží především k podpoře liniového managementu. Nastává konflikt rolí a pravomocí. Podle mého názoru je otázkou času, kdy si top management uvědomí důležitost personálních činností a přiřkne personalistům v organizaci takové místo, které jim po právu náleží. Bakalářská práce prezentuje na toto téma vlastní, subjektivní názory, které jsou však z reálného pracovního života autorky. Odhad budoucího vývoje řízení lidských zdrojů je v mnoha ohledech úvahou, která se neopírá o relevantní závěry odborníků. Kapitola naznačuje spíše osobní pohled na danou problematiku. Bakalářská práce si nekladla za cíl specifikovat detailně všechny činnosti spojené s řízením lidských zdrojů, s řízením organizace jako takové nebo prezentovat většinu názorů, zjištění a závěrů odborníků. Dotkla se témat, které považuji za jedny z nejdůležitějších, naznačila možné problémy a pokusila se najít řešení.