

ZÁVĚREM

Řízení lidských zdrojů, resp. personální řízení je nesmírně obsáhlou oblastí, která se neustále vyvíjí a stále se v ní objevují nové poznatky, teorie i zkušenosti prověřené praxí. Je to oblast, kterou je možné zkoumat z několika hledisek, např. z čistě ekonomických a manažerských pohledů, jak činí odborné publikace např. Armstronga či Koubka, ale lze ji zkoumat a rozvíjet i z právních hledisek jako např. Chládková a Bukovjan.

Nicméně je nutné podotknout, že tato oblast není prozatím striktně upravena, což dává personalistům, manažerům i samotným zaměstnavatelům větší volnost při řízení lidských zdrojů. Osobně se domnívám, že právě díky této volnosti, je personální činnost stále tak zajímavá a atraktivní. Navíc je to sféra, ve které není zakázáno experimentovat, a proto se můžeme znovu a znovu setkávat s novými instituty, které celou oblast rozšiřují a ozvláštňují.

Závěrem lze říci, že bude vždy na rozhodnutí konkrétního zaměstnavatele, ať již bude malou organizací či nadnárodním podnikem, jaký způsob řízení lidských zdrojů zvolí. Je ale dobré vědět, že existuje mnoho možností, jak správně a odborně vést personální řízení. Pak záleží už jen na zaměstnavateli, jak se k této problematice postaví. Zda se omezí pouze na základní výkon personální činnosti či se rozhodne pro propracovaný a dokonalý systém řízení lidských zdrojů.

Personální řízení se týká nás všech, protože každý z nás alespoň jednou za svůj profesní život vstoupí do role pracovníka či zaměstnavatele. Z tohoto

důvodu jsem se snažila problematiku řízení lidských zdrojů pojmout možná trochu netradičně, tj. nejen z čistě odborného hlediska, ale také z pohledu, který je bližší i „obyčejným lidem“. Mým záměrem nebylo zaměřit se konkrétně na jednotlivé oblasti této sféry, ale spíše poskytnout ucelený přehled o činnosti oddělení lidských zdrojů.