

ABSTRAKT

Tato diplomová práce shrnuje současné pojetí koncepce age managementu, tedy řízení lidských zdrojů s ohledem na věk a schopnosti zaměstnanců, v České republice. V teoretické části se zabývá východisky tohoto konceptu, komentuje aktuální demografický vývoj, jeho důsledky v pracovní oblasti a problematiku stárnutí populace, která se odráží v potřebě přizpůsobit v současnosti aplikované strategie řízení v organizacích tomuto trendu. Jsou zmíněny některé výchozí programy, myšlenky a legislativní opatření, od kterých se odvíjejí nejnovější koncepce a strategické plány v Evropě a v České republice. Empirická část této diplomové práce se úžeji zaměřuje na specifickou úroveň organizací a obsahuje dvě dílčí šetření. Prvním je komparativní dvoupřípadová studie, pro kterou byla sbírána data ve dvou organizacích, které v nedávné minulosti zavedly opatření vycházející ze strategií age managementu. Ve výstupech jsou tato opatření konkretizována a zároveň konfrontována s výpověďmi zaměstnanců, kteří se během polostrukturovaných rozhovorů s autorkou vyjadřovali ke změnám zavedeným v rámci koncepce age managementu a k otázce diskriminace osob starších padesáti let na trhu práce. Na problematiku věkové diskriminace a na obeznámenost personalistů a personálních manažerů s konceptem age managementu a na jejich případné názory na tuto koncepci bylo zaměřeno také druhé šetření – dotazník distribuovaný online formou personalistům a personálním manažerům organizací působících v České republice. Výstupy z tohoto dotazníkového šetření dokreslují aktuální stav připravenosti organizací age management přijmout.