

Podniky jako součást společenského systému plní určité funkce jako je poskytování služeb či výroba zboží. Podstatným cílem je dosahování tržních výkonů, který se promítá v dosaženém zisku. Smysl podnikání jistě není prioritně obsažen ve shromažďování zisku, úspěch podniku je měřen i v dobrých výsledcích hospodaření, v míře intelektuálního kapitálu, dobré pověsti a v získávání trhu. Efektivního hospodaření podniku může být dosaženo pouze v tom případě, že využívá, shromažďuje a propojuje materiální, finanční a lidské zdroje (angl. human resources). Vzhledem k tomu, že lidské zdroje jsou považovány pro podnik za důležitý zdroj, představuje řízení těchto zdrojů jednu z podstatných činností řízení celého podniku. A s tím související péče o zdraví a fyzickou i duševní kondici zaměstnanců, která se dostává do popředí zájmu vedení firem a stává se tak aktivní součástí životního stylu pracovníků. V dnešních podnicích nalézáme samotné specialisty na řízení lidských zdrojů nebo celé personální útvary, které se touto činností zabývají. Tato personální oddělení mohou být značně rozsáhlá co se týče počtu zaměstnanců i delegovaných pravomocí. V menších podnicích bývá množství personálních činností omezenější a některé činnosti jsou prováděny nepravidelně, pouze v případě potřeby. Ve velkých podnicích bývá personální oddělení členěno na mnoho částí. Oddělení personálního rozvoje, bezpečnosti práce, zdravotní péče i péče o pracovníky jsou právě těmi odděleními, jejichž jednání se dotýká daného tématu této práce.