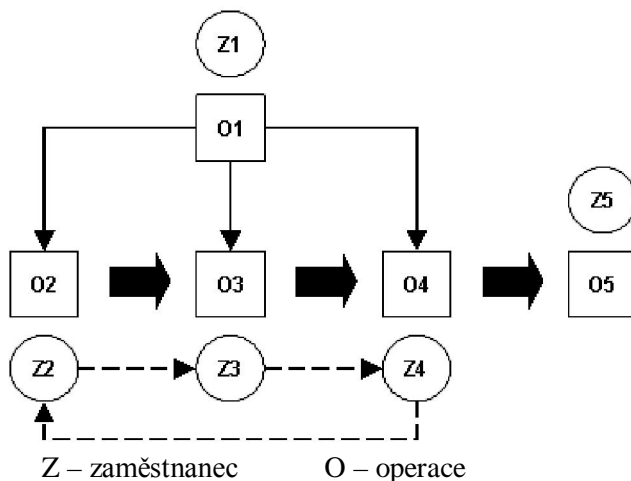


Vážení čtenáři,

v textu publikace *Personalistika pro manažery a personalisty* (ISBN 978-80-247-4151-2) jsem po jejím vydání zjistil následující chyby, jejichž opravu přikládám:

Obr. 2.5 Rotace práce (s. 51)

- Ve znázornění rotace práce nemá být mezi Z4 a Z2 šipka obousměrná, ale jednosměrná (viz níže).



Příklad k postupu plánování zaměstnanců (s. 62–63)

- Celková potřeba dělníků není $180\,000 : (1800 \times 1) = 100$, ale $(180\,000 \times 1) : 1800 = 100$.
- Skutečný stav dělníků není 96, ale 95. Potom vnitřní zdroje dělníků nejsou $96 + 1 - 6 = 90$, ale $95 + 1 - 6 = 90$.

Úkolem je stanovit čistou potřebu dělníků k zajištění plánované výroby 180 000 ks výrobků, jestliže čas potřebný na výrobu jednoho výrobku je 1 hodina, využitelná pracovní doba jednoho dělníka je 1800 hodin, skutečný stav dělníků je 95, předpokládané nástupy dělníků jsou 1 a předpokládané odchody dělníků jsou 6.

| | |
|--|------------------------------------|
| Plánovaný objem výroby | 180 000 ks |
| Čas potřebný na výrobu jednoho výrobku | 1 h |
| Využitelná pracovní doba jednoho dělníka | 1800 h |
| Celková potřeba dělníků | $(180\,000 \times 1) : 1800 = 100$ |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| Skutečný stav dělníků | 95 |
| Předpokládané nástupy dělníků | 1 |
| Předpokládané odchody dělníků | 6 |
| Vnitřní zdroje dělníků | $95 + 1 - 6 = 90$ |

| | |
|------------------------------|-----------------|
| Čistá potřeba dělníků | $100 - 90 = 10$ |
|------------------------------|-----------------|

Čistá potřeba dělníků je kladná, znamená předpokládaný **nedostatek 10 dělníků**, který ovšem nemusíme okamžitě řešit využitím vnějších zdrojů. Zvýšenou potřebu dělníků se nejprve pokusíme vyřešit v rámci **vnitřních zdrojů**, například vhodnou integrací pracovních úkolů, využitím práce přesčas, zavedením vhodné techniky apod. Jestliže neuspějeme, můžeme využít potenciál **vnějších zdrojů**, získat vlastní zaměstnance, podobně jako dočasně přidělené zaměstnance agentur práce nebo jiných zaměstnavatelů, popřípadě zajistit požadovanou práci dodavatelským způsobem.

Podobně uvážlivě postupujeme také v případě předpokládaného nadbytku zaměstnanců, kdy sníženou potřebu zaměstnanců okamžitě neřešíme propouštěním, ale nejprve se pokusíme najít jiné přijatelné řešení (kap. 3.2.2).

Omlouvám se všem čtenářům knihy!
Autor