

Úvod

Vážení čtenáři,

po roce, a opět ve spojení s konferencí Trendy v podnikání, vychází další číslo našeho časopisu.

Předložené číslo je především z třetí sekce uvedené konference, jež byla zaměřena na Řízení a rozvoj lidí v organizacích.

Již jsme si pomalu všichni zvykli na to, že:

a, mluvíme o rozvoji lidí v organizaci jako o samozřejmé a důležité věci a

b, tak trochu všichni víme, že to v praxi nevypadá tak, jak se píše či doporučuje v odborných publikacích.

Můžeme si položit otázku, je tomu skutečně tak?

Místo odpovědi si dovolím stručně uvést příklad z mezinárodního výzkumu, který tým naší fakulty vedl v minulém akademickém roce a jenž byl zaměřen na problematiku diverzity managementu a komparaci zvolených oblastí diverzity v zemích Višegrádu.

Výstupy publikované v monografii Diversity management. Comparison, the best practices of Visegrad countries můžete najít i na webu <http://diversity-management.webnode.cz/>.

Samozřejmě se ukázalo, že diverzita zde je, že ji musíme brát jako přirozenou záležitost v otevřené Evropě i současném globalizovaném světě. Také se ukázalo (i z dalších dílčích šetření), že ne všichni (zejména v oblasti řízení MSP) vědí, co diverzity management je. Potvrdilo se ovšem, a publikované příklady

dobré praxe to jasně dokazují, že velké a nadnárodní firmy diverzitu a diverzity management cíleně využívají, a to nejenom uvnitř firmy, ale i ve vztahu k trhu, k zákazníkům atd.

Odvážím se tvrdit, že to, že někdo něco nezná, nebo to z nějakého důvodu neuznává a „nepovažuje za potřebné“ to aplikovat v praxi, vůbec neznamena, že tomu je tak všude a že není potřebné se problematice věnovat na našich univerzitách atd. Naopak, jako v našem případě, velmi rychle se ukáže, že některé firmy účelně využívají řadu (pro někoho nových či neznámých) konceptů a nástrojů pro řízení a rozvoj lidských zdrojů.

Při vnímání nejednoduché situace řady našich firem v ekonomických a společenských podmínkách současné doby, musíme věnovat pozornost příkladům dobré praxe a ukazovat našim studentům, jak úspěšně inovativní kocepty využívat v praxi.

Ostatně náš tým například přebíral zkušenosti z IBM na jeho pracovišti v Brně a skutečně bylo se čemu učit a o čem přemýšlet.

Věřím proto, že i toto číslo časopisu přinese několik dalších zajímavých námětů, jak řídit a rozvíjet lidské zdroje v našich podnicích a dalších organizacích.

Za redakční radu

Ludvík Eger