

## ABSTRAKT

Tato bakalářská práce zkoumá vliv internetu a sociálních sítí na procesy naboru zaměstnanců s cílem identifikovat a vyhodnotit efektivitu nástrojů a přístupů používaných organizacemi pro nabor a navrhnout zlepšení pro online naborové strategie. V teoretické části se práce věnuje definování základních pojmů a prozkoumání aktuálních trendů v digitálním naboru na různých platformách jako LinkedIn, Facebook, Instagram a Twitter. Praktická část zahrnuje kvantitativní analýzu dat získaných od uchazečů o práci a HR manažerů, umožňující srovnání účinnosti digitálního naboru s tradičními metodami. Výsledky ukazují, že sociální sítě a online platformy rozšiřují dosah zaměstnavatelských značek a zvyšují atraktivitu pracovních nabídek skrze lepší komunikaci, zatímco automatizace a analytické nástroje zvyšují efektivitu naborových procesů přesnějším cílením a rychlejším zpracováním dat. Práce rovněž identifikuje výzvy spojené s ochranou dat a adaptací na technologické změny a formuluje doporučení pro zlepšení online naborových strategií, které by měly organizacím pomoci optimalizovat naborové procesy a efektivně využít moderní technologie. Výsledkem tohoto výzkumu je rovněž doporučení pro manažery, jak mohou přilákat více potenciálních kandidátů.

## PŘEDMĚT

V diplomové práci jsem se zaměřila na analýzu a studium využívání internetu při hledání práce. Cílem bylo prozkoumat, jaké online platformy a nástroje jsou nejčastěji využívány uchazeči o zaměstnání a HR manažery pro nabor zaměstnanců. Byla provedena kvantitativní analýza dat získaných z průzkumů, které hodnotily, jaké digitální platformy preferují uchazeči a zaměstnavatelé, a jakým způsobem tyto preference ovlivňují účinnost a efektivitu naborových procesů. Práce se také zaměřila na rozdíly mezi těmito skupinami v přístupech k naboru, a jak technologické inovace a digitální dovednosti ovlivňují dynamiku trhu práce.

## METODA

Pro sběr dat jsem realizovala dva kvantitativní průzkumy, zaměřené na sběr a statistickou analýzu číselných dat. Tyto průzkumy umožnily hodnotit efektivitu naborových platform a určit rozsah jejich využití mezi různými demografickými skupinami. Průzkumy jsem distribuovala přes sociální sítě LinkedIn, Telegram a Instagram, což umožnilo oslovit široké spektrum respondentů. Každý z průzkumů měl 85 respondentů a zaměřil se na uchazeče o práci ve věku 18-50 let a HR manažery s minimálně dvouletou praxí. Analýza pouze relevantních otázek z devíti zadaných poskytla data pro srovnání preferencí a praxí mezi oběma skupinami, včetně informací o jejich věku, pohlaví a odvětví.

## ZÁVĚR

Organizace se při zavádění digitálních naborových strategií potýkají s řadou výzev, včetně nedostatečné technologické infrastruktury, omezených digitálních dovedností zaměstnanců, problémů s ochranou osobních údajů a silné konkurence na trhu práce. Navzdory těmto překážkám internetové platformy jako LinkedIn, Facebook, Instagram a specializované naborové stránky jako Indeed a Glassdoor nabízejí efektivní nástroje pro screening a správu procesů, což firmám umožňuje lépe prezentovat svou firemní kulturu a přitahovat kompatibilní talenty. Využití těchto technologií zvyšuje rychlost naborových procesů a kvalitu výběru kandidátů, což vede k optimalizaci nákladů na rekrutaci a zlepšení celkových naborových kampaní. Rozdíly mezi očekávanými uchazeči a zaměstnavateli však vyžadují adaptabilní přístupy, aby byly splněny potřeby obou stran a zajištěna efektivita naboru v digitálním prostředí.

## REFERENCE

ARMSTRONG, Michael, 2007. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1407-3.

BAUER, Daniel, 25.09.2020. Jak na firemní Instagram 7 praktických tipů. Socials. [online]. Dostupné z: <https://www.socials.cz/cs/7-zakladnich-tipu-jak-na-instagram-delate-je-vsechny/> [cit. 2024-04-19].

FOSTER, Michael, 2002. Recruiting on the web: Smart Strategies for Finding the Perfect Candidate. [online] New York: McGraw Hill LLC. 304 s. ISBN 978-0-07-142895-8.

HEADWORTH, Andy, 2015. Social Media Recruitment: How to successfully integrate social media into recruitment strategy. 1. Kogan page limited. ISBN 978-0-7494-7371-6.

HETLER, Amanda, 09.09.2022 6 trends in recruiting technologies. TechTarget: WhatIs. [online]. Dostupné z: <https://www.techtarget.com/whatifs/feature/6-trends-in-recruiting-technologies> [cit. 2024-04-19].

HORVÁTHOVÁ, Petra; BLÁHA, Jiří a ČOPIKOVÁ, Andrea, 2016. Řízení lidských zdrojů: nové trendy. Praha: Management Press, 2016. ISBN 978-80-7261-430-1.

MHR. How Recruitment Has Changed Over the Past Decade. MHR: Knowledge Hub, HR. [online]. 28.1.2020. Dostupné z: <https://mhrglobal.com/uk/en/knowledge-hub/hr/how-recruitment-has-changed-over-past-decade> [cit. 2024-04-19].

HRnews, 30.12.2020. Video jako nástroj naboru v roce 2021 [online]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/řízení-id-2698710/Video-jako-nastroj-naboru-v-roce-2021-id-3982361> [cit. 2024-04-19].

Image & Innovation, 14.12.2020. Top 10 Žadatel Sledovací Systémy (ATS) Software pro rok 2020 [online]. Dostupné z: <https://imagexinnovation.com/cs/top-10-zadatel-sledovaci-systemy-ats-software-pro-rok-2020/> [cit. 2024-04-19].

LAUBY, Sharlyn, 2018. The Recruiter's Handbook: A Complete Guide for Sourcing, Selecting, and Engaging the Best Talent. 1. vydání. Alexandria: Society for Human Resource Management. ISBN 978-1-58644-465-5

LEONOVÁ, Jelena, 27.03.2019. 30+ aplikací pro rekrutéry a HR. Hurma Work. [online]. Dostupné z: <https://hurma.work/rf/blog/30-prilozhenij-dlja-rekruterov-i-hr-ov-2/> [cit. 2024-04-19].

LICHTENBERKOVÁ, Kateřina, 5.11. 2020. Člověk, svět práce a digitální technologie. Základní vzdělávání. Metodický portál RVP.cz [online]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/z/22676/clovek-svet-prace-a-digitalni-technologie.html> [cit. 2024-04-19].

MARR, Bernard, 2018. Data-driven HR: how to use analytics and metrics to drive performance. 1st edition. New York: Kogan Page. ISBN 978-0-7494-8247-3.

MASSELOS, Julie, 01.04.2024. Targeted Recruitment Strategy: Types, Benefits & Tips. ToggliBlog [online]. Dostupné z: <https://toggl.com/blog/targeted-recruitment-strategy> [cit. 2024-04-19].

MISHRA, Arpit, 28.12.2017 How to begin with your digital recruitment strategy. HackerEarth Blog: Talent Assessment. [online]. Dostupné z: <https://www.hackerearth.com/blog/talent-assessment/begin-digital-recruitment-strategy/> [cit. 2024-04-19].

MUELLER, Annie, 04.08.2022. The Cost of Hiring a New Employee: Consider recruitment, training, benefits, and more. Investopedia. [online]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/financial-edge/07/11/the-cost-of-hiring-a-new-employee.aspx> [cit. 2024-04-19].

ROSHCHIN, Sergey; SOLNTSEV, Sergey a VASILYEV, Dmitry, 2017 Recruiting and Job Search Technologies in the Age of Internet. Online. Foresight and STI Governance. roč. ISSN 25002597. Dostupné z: <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2017.4.33.43>. [cit. 2024-03-13].

SADOVÁ, J., 13.05.2022. Mechanismus formování nerovnosti na trhu práce v digitální éře. Produktivita práce. VNII truda. [online]. Dostupné z: <https://vcot.info/blog/mehanizm-formirovania-neravenstva-na-rynke-truda-v-cifrovuu-epohu> [cit. 2024-04-15].

SPIRIDONOVA, Galina, 2013. Strategija komunikacij HR-brenda v menedžmentě sovremennych kompanij: zarubežnyj opyt. Moskva: Mirreja. ISSN 2079-7052.

SPIRIDONOVA, Kristina, 11.04.2024. Vývoj aplikací pro nabor: základní funkce a cena. Purrweb. [online]. Dostupné z: <https://www.purrweb.com/ru/blog/razrabotka-prilozhenij-dlya-najma/> [cit. 2024-04-19].

ŠESTAKOVA, Elena, 2022. Digital technologies in the HR sphere. Shag v nauku. ISSN: 2542-1069

Targeted Recruiting. BambooHR: HR Glossary. 04.05.2019. What Is Targeted Recruiting? [online]. Dostupné z: <https://www.bamboohr.com/resources/hr-glossary/targeted-recruiting/> [cit. 2024-04-19].

TEGZE, Jan, 2019. Jak hledat zaměstnance v 21. století: techniky moderního recruitmentu. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0551-9.

TEGZE, Jan, 2019. Full Stack Recruiter: Falešní kandidáti a hackeři: jak je odhalit. Praha: Grada. ISBN: 978-1091555015.

ULRICH, D. YOUNGER, J. BROKBANK, W. ULRICH, M., 2014. Nová éra řízení lidských zdrojů – ze servisu partnerem: Šest kompetencí pro HR budoucnosti. Grada Publishing ISBN 978-80-247-5090-3

URBAN, Jan, 2013. Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu. 2., rozš. vyd. Vzdělávání dospělých. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 8073579251.

ZAKHAROV, D., 2018. Nabor zaměstnanců pomocí sociálních sítí. DOI 10.12/3412309-3633-2018-1-25-30.

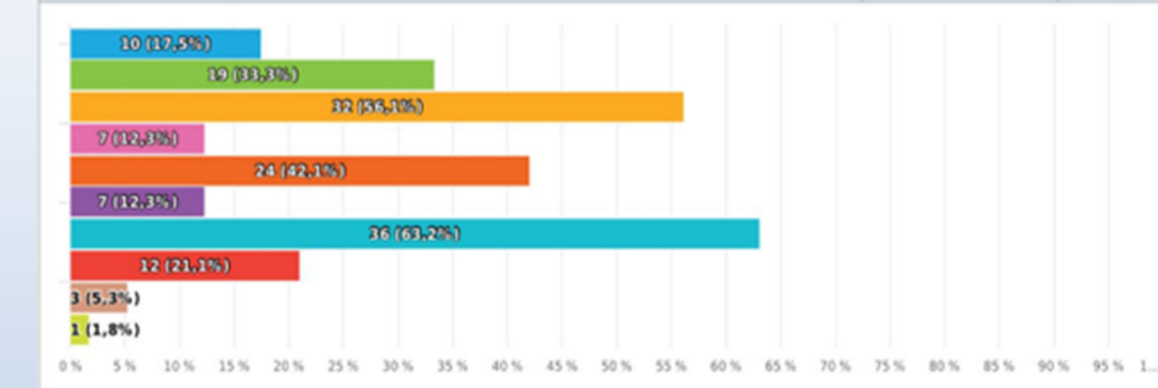
RVP.cz, 10.12.2015. Vzdělávací oblast Člověk a svět práce – úvod. NPI. [online]. Dostupné z: <https://digifollo.rvp.cz/view/view.php?id=10760> [cit. 2024-04-01].



3 Jaké sociální sítě používá vaše firma k komunikaci a propagaci?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 57 x, neodpovězeno 28 x

Možnosti odpovědi	Responzi	Podíl
Tik Tok	10	17,5%
YouTube	19	33,3%
Instagram	32	56,1%
X	7	12,3%
Facebook	24	42,1%
Pinterest	7	12,3%
LinkedIn	36	63,2%
Telegram	12	21,1%
žádné	3	5,3%
Jiná	1	1,8%



2 Jaké internetové platformy nejčastěji využíváte pro nabor nových zaměstnanců?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 85 x, neodpovězeno 8 x

Možnosti odpovědi	Responzi	Podíl
LinkedIn	51	60,0%
Pracovní portály (např. Jobs.cz, Prace.cz)	67	78,8%
Sociální sítě (Facebook, Instagram)	36	42,4%
Firemní webové stránky	35	41,2%
Ostatní (ne internetové)	14	16,5%
Jiná	7	8,2%

