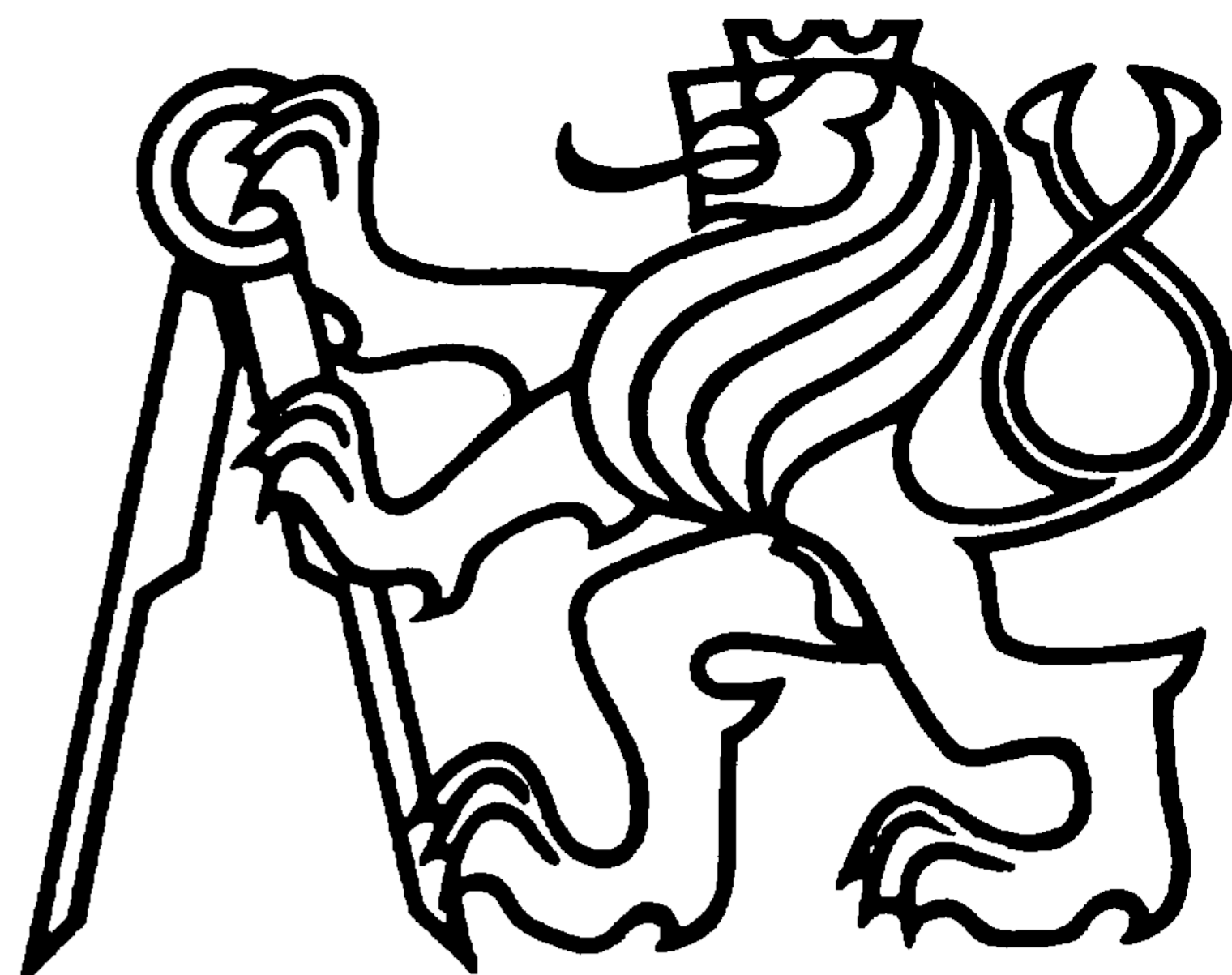


Získávání a výběr zaměstnanců



TOYODA GOSEI



Abstrakt:

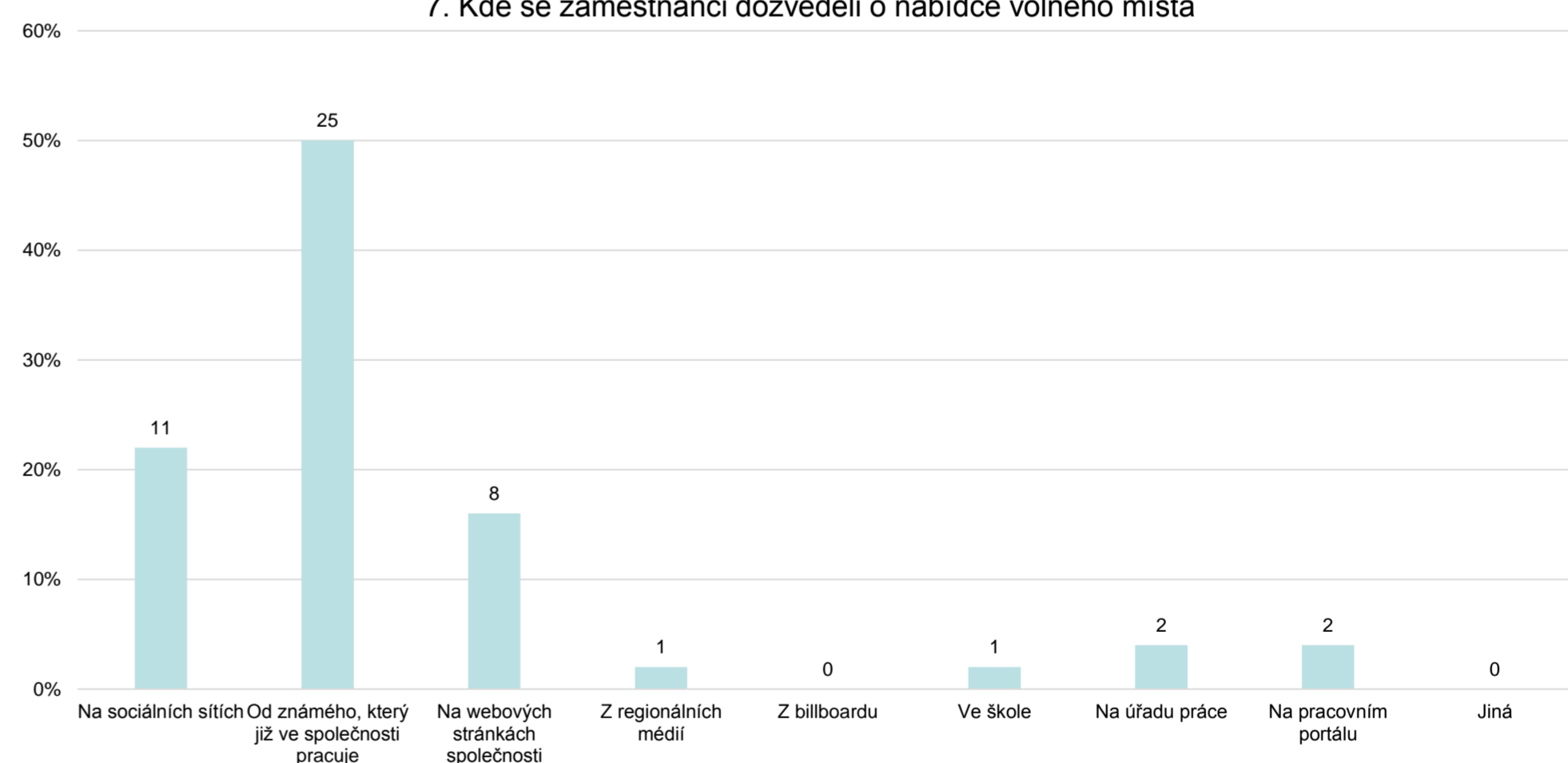
Bakalářská práce pojednává o procesech získávání a výběru zaměstnanců v konkrétním průmyslovém podniku. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část obsahuje informace o procesech získávání a výběru zaměstnanců z odborné literatury. V praktické části práce za pomoci výzkumného šetření analyzuji procesy získávání a výběru zaměstnanců ve společnosti a následně je podán návrh na zkvalitnění těchto procesů.

Abstract:

This bachelor thesis deals with the processes of recruitment and selection of employees in the concrete industrial company. This thesis is divided into the theoretical and practical part. The theoretical part summarizes information on the processes of recruitment and selection of employees from the based in the literature. In the practical part of this thesis, with the help of research, I analyze the processes of recruitment and selection of employees in the company. Subsequently a proposal for improvement of these processes is submitted.

Společnost Toyoda Gosei Czech, s. r. o. byla založena roku 2001 a sídlí na průmyslové zóně Verne v Klášterci nad Ohří. Společnost patří do největší průmyslové skupiny světa Toyota a je součástí nadnárodního koncernu s celosvětovou působností Toyoda Gosei Co., která má dceřiné společnosti po celém světě. Tato společnost patří japonskému koncernu, se zabývá výrobou plastových, polyuretanových a pryžových komponentů do automobilů světových značek jako jsou: Toyota, Peugeot, Citroën, Opel, Suzuki, Subaru, Fiat, Mercedes, Ford, Honda, BMW a další. V současné době společnost disponuje 3 výrobními halami, ve kterých pracuje něco málo přes 1000 zaměstnanců a chystá se v příštích měsících zprovoznit halu číslo 4.

7. Kde se zaměstnanci dozvěděli o nabídce volného místa



Z rozhovoru vedeném s personalistkou společnosti, který byl uskutečněn na základě zpracovaných teoretických poznatků, jsem měl možnost zjistit základní informace o procesech získávání a výběru zaměstnanců v organizaci. Společnost předpokládá určité hypotézy z hlediska priorit uchazečů o zaměstnání, které mají výrazný vliv na celý proces, a proto jsem se rozhodl tyto hypotézy ověřit.

Hypotéza č. 1: Společnost předpokládá, že pro uchazeče o zaměstnání je nejdůležitější najít si práci co nejrychleji a nejsnadněji možným způsobem.

Hypotéza č. 2: Společnost předpokládá, že uchazeči nejsou ochotni dojíždět do zaměstnání déle než 30. minut, a proto je lokalita výkonu práce důležitým faktorem při rozhodování.

Hypotéza č. 3: Společnost předpokládá, že uchazečům při výběru zaměstnavatele záleží na pověsti organizace.

Doporučení

- Šíření jména společnosti uvnitř regionu.
- K získávání zaměstnanců více využívat sociální sítě.
- Zvýšit odměny za doporučení zaměstnance od současného pracovníka organizace.
- Při přijímacím pohovoru přejít z nestrukturovaného na pohovor strukturovaný.
- Neinvestovat do náboru zaměstnanců mimo region ve kterém se společnost nachází.

Autor: Petr Hrdina

Obor: Personální management v průmyslových podnicích

MÚVS

ČVUT

2017