

Získávání a výběr zaměstnanců

- Recruitment and selection of employees -

Autor práce: Martina Špaková
Studijní obor: PM v prům. podnikcích
Pracoviště: ČVUT / MÚVS
Vedoucí práce: Eva Škorňová
Akademický rok: 2016/2017

Teoretická část charakterizuje personální práci, její zajištění v podniku a postupně popisuje celý proces získávání a výběru zaměstnanců včetně zdrojů, metod a také je zmíněna problematika diskriminace na trhu práce.

V **praktické části** byla provedena analýza získávání a výběru zaměstnanců v konkrétní firmě pomocí strukturovaného rozhovoru a dotazníku. Na základě získaných informací byly sepsány návrhy pro zlepšení a zefektivnění této personální činnosti.

This bachelor thesis deals with recruiting and selecting employees. The theoretical part describes HR management in companies and describes the whole process of recruiting and selecting employees step by step - including the sources and methods. It also mentions the issue of discrimination in the labour market. In the practical part I have analysed the recruiting and selecting employees in a particular company using a structured interview and questionnaire. Based on the gained informations, suggestions were written to improve and streamline the HR activities in the company.

METODY ZÍSKÁVÁNÍ	VÝHODY	NEVÝHODY
Uchazeči se nabízejí sami	<ul style="list-style-type: none">• Eliminují se náklady na inzerci	<ul style="list-style-type: none">• Velký počet nevhodných uchazečů
Vývěsky v organizaci i mimo ni	<ul style="list-style-type: none">• Dostatečné množství informací, uchazeči mohou snadno posoudit, zda jsou pro pracovní pozici vhodní• Nízké náklady	<ul style="list-style-type: none">• Oslovení malé skupiny potenciačních uchazečů, málo kdo si vývěsky všimne
Doporučení současného pracovníka organizace	<ul style="list-style-type: none">• Poměrně levná a rychlá metoda k získání kvalitního pracovníka	<ul style="list-style-type: none">• Omezený počet potenciačních uchazečů
Inzerce v tisku, televizi, rozhlasu	<ul style="list-style-type: none">• Poměrně rychlé oslovení většího množství potenciačních uchazečů	<ul style="list-style-type: none">• Relativně vysoké náklady i na úkor efekt. inzerátu• Většinou velký počet málo kvalifikovaných uchazečů
Spolupráce s odbory	<ul style="list-style-type: none">• Udržování dobrých vztahů mezi organizacemi a odbory, což do značné míry zajišťuje kvalifikovaného uchazeče	<ul style="list-style-type: none">• Omezený počet potenciač. uchazečů
Přímé oslovení vyhlédnutého jedince	<ul style="list-style-type: none">• Relativně rychlé a levné oslovení kvalitních uchazečů	<ul style="list-style-type: none">• Časově náročnější• Možné zhoršení vztahů s konkurencí• Omezený počet potenciač. uchazečů
Internet (sociální sítě, pracovní portály)	<ul style="list-style-type: none">• Relativně rychlé a levné oslovení velkého počtu potenciačních uchazečů• Dostatečný prostor pro uvedení všech důležitých informací o pracovní nabídce	<ul style="list-style-type: none">• Nedostatečné rozšíření užívání počítačových sítí, nezahrnuje všechny kategorie pracovníků
Komerční agentury	<ul style="list-style-type: none">• Efektivnější získávání pracovníků díky přehledu o situaci na trhu práce, zběhlosti ve vyhledávání vhodných jedinců	<ul style="list-style-type: none">• Relativně drahá metoda za ne vždy kvalitní služby• Časově náročnější vybrat profesionální agenturu
Spolupráce se vzdělávacími institucemi (střední a vysoké školy)	<ul style="list-style-type: none">• Doporučení vhodného studenta či absolventa organizaci• Možnost pro organizace blíže studenta poznat	<ul style="list-style-type: none">• Sezónnost nástupu absolventů do zaměstnání• Nedostatek zkušeností studenta
Spolupráce s úřady práce	<ul style="list-style-type: none">• Evidence velkého počtu potenciačních uchazečů• Přehled o situaci na trhu práce• Málo nákladná metoda	<ul style="list-style-type: none">• Relativně omezený výběr potenciač. uchazečů• Spíše méně kvalifikovaní lidé, obtížně umístitelné osoby

Cílem bakalářské práce je teoreticky podle odborné literatury popsat problematiku získávání a výběru zaměstnanců. V praktické části bude použita metoda polostrukturovaného rozhovoru a dotazníkové šetření, jež budou sloužit k analýze tohoto personálního procesu pro obsazování konkrétní pracovní pozice ve firmě. Na závěr budou pro firmu navržena případná zlepšení pro zefektivnění náboru nových zaměstnanců.