

NÁBOR A VÝBĚR PRACOVNÍKŮ VE VYBRANÝCH SPOLEČNOSTECH

Autor práce: Michaela Dušková
Vedoucí práce: Ing. Štěpánka Uličná, Ph.D.
Akademický rok: 2017/2018



Abstrakt:

Bakalářská práce se věnuje problematice náboru a výběru pracovníků. Jejím cílem je zmapovat tuto personální činnost ve vybraných společnostech a navrhnout opatření na zefektivnění používaných metod. Teoretická část přibližuje kritéria výběru pracovníků, jeho fáze a popisuje různé metody, které se při výběru běžně využívají. V praktické části jsou tyto metody zkoumány v praxi na vybraných společnostech. Na konci práce jsou popsány samotné návrhy na zefektivnění práce vybraných společností.

Abstract:

Bachelor thesis is focused on the matter of recruitment and selection of employees. The aim is to detect how it is used in the selected companies and to propose measures to make the methods more effective. The theoretical part is concerned on the criteria of selection of employees, the phases of selection and describes the methods that are being used in selection. These methods are analysed in selected companies. At the end of the thesis are described the proposals for streamlining the work of selected companies.

Metodika:

V praktické části byly za pomoci analýzy zkoumány procesy náboru a výběru ve 4 společnostech. Tato personální činnost byla provedena metodami výběrového pohovoru, assessment centra a analýzy dokumentace, které patří mezi nejčastěji využívané metody. Na všech společnostech jsem vždy hodnotila stejná kritéria, byly jimi prostředí, ve kterém proces probíhal, atmosféra, připravenost procesu, jeho efektivnost, jednotlivé kroky, kvalita podaných informací a osoba vedoucí nábor a výběr. Na té jsem se zaměřila na schopnost pokládat otázky a osobnostní předpoklady k vedení náboru a výběru.

Závěr:

Ve společnosti SULCO Automotive Group, s.r.o. jsem kladně zhodnotila atmosféru, jednotlivé kroky a osobu vedoucí pohovor. Neutrálně hodnotím průběh a připravenost procesu. Hůře na tom bylo prostředí, celková efektivnost procesu a kvalita podaných informací. Společnost Česká pojišťovna, a.s. měla proces více připravený, protože byl rozdělen do dvou kol a součástí bylo i assessment centrum, které je většinou efektivnější než klasický pohovor, pokud je dobře připravené a vedené. Bohužel zde nebylo vedeno moc vhodně, a tak hodnotím průběh a také kvalitu podaných informací druhého kola negativně. Kritéria týkající se prostředí, atmosféry, jednotlivých kroků a osoby vedoucí pohovor byly v pořádku při obou kolech. U Partners Financial Services, a.s. byla pozitivní kvalita podaných informací a efektivnost náboru, neboť bylo opět rozděleno do dvou kol a součástí byla i praktická zkouška dovedností. Prostor bylo dle mého pohledu vhodné pouze při kole prvním a stejně tak atmosféra. Jednotlivé kroky byly zase vhodně zvolené při kole druhém. Poměrně negativně hodnotím osobu vedoucí nábor a výběr, neboť manažerka nebyla příliš kompetentní v oblasti HR. Poslední společností, kterou jsem analyzovala byla personální agentura McRoy, s.r.o., kde jsem všechna kritéria zhodnotila pozitivně a nebylo třeba navrhnout opatření na zefektivnění náboru a výběru.