Zabezpečování lidských zdrojů v prostředí personální agentury

Bc. Martina Vodehnalová

ČVUT ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Diplomová práce
Masarykův ústav vyšších studií
Praha květen 2020

ABSTRAKT:

Diplomová práce zpracovává téma zabezpečování lidských zdrojů v personální agentuře. Cílem práce je analyzovat procesy zabezpečování lidských zdrojů ve vybrané personální agentuře, určit možné problémy a navrhnout vhodná řešení. Teoretická část zpracovává problematiku zabezpečování lidských zdrojů a personálních agentur. Praktická část vychází z analýzy interních materiálů konkrétní Organizace XY, tyto materiály poskytly zdroj pro sestavení dotazníkového šetření, které je dále doplněno rozhovorem s personalistou podniku. Ze zmíněného výzkumu jsou vyvozeny závěry, z kterých vyplývají návrhy opatření, které mohou napomoci ke stabilizaci klíčových zaměstnanců v personální agentuře.

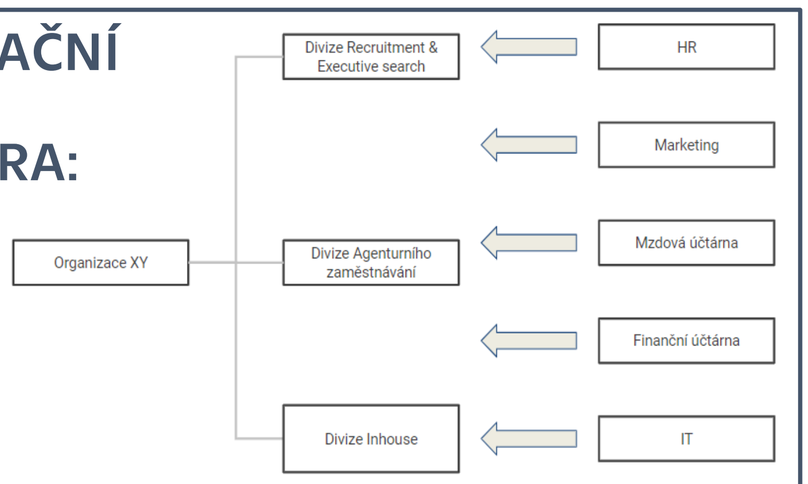
CÍL PRÁCE:

Cílem práce je analyzovat procesy zabezpečování lidských zdrojů ve vybrané personální agentuře, určit možné problémy a navrhnout vhodná řešení. Teoretická část zpracovává problematiku zabezpečování lidských zdrojů a personálních agentur.

SLUŽBY ORGANIZACE XY:

- Executive search
- Inhouse služba
- Agenturní zaměstnávání a temporary help
- Recruitment
- Outplacement
- Posouzení psychologické způsobilosti uchazečů
- Mzdové poradenství

ORGANIZAČNÍ STRUKTURA:



VÝPOČET MÍRY ODCHODŮ V ROCE 2019:

Míra odchodů $_{\text{Recruitment \& Executive search}}$ = 93 %

Míra odchodů $_{\text{Agenturní zaměstnávání}}$ = 45 %

Míra odchodů $_{\text{Inhouse služba}}$ = 43 %

VÝZKUMNÉ OTÁZKY:

1) Jakou celkovou míru odchodů má Organizace XY v roce 2019 a jak je tato míra odchodů vysoká v porovnání s předchozími lety?
2) Ve které divizi je za rok 2019 míra odchodů nejvyšší?
3) Jak probíhá zabezpečování lidských zdrojů v Organizaci XY?

METODY VÝZKUMU:

Pro zjištění celkového stavu spokojenosti byly využity interní materiály Organizace XY.

V praktické části byla použita metoda dotazníku, pro určení spokojenosti konkrétních klíčových pracovníků v oblastech: získávání, adaptace a školení, rozvoj, odměňování, odchody a hodnocení týmu, manažera a Organizace XY. .

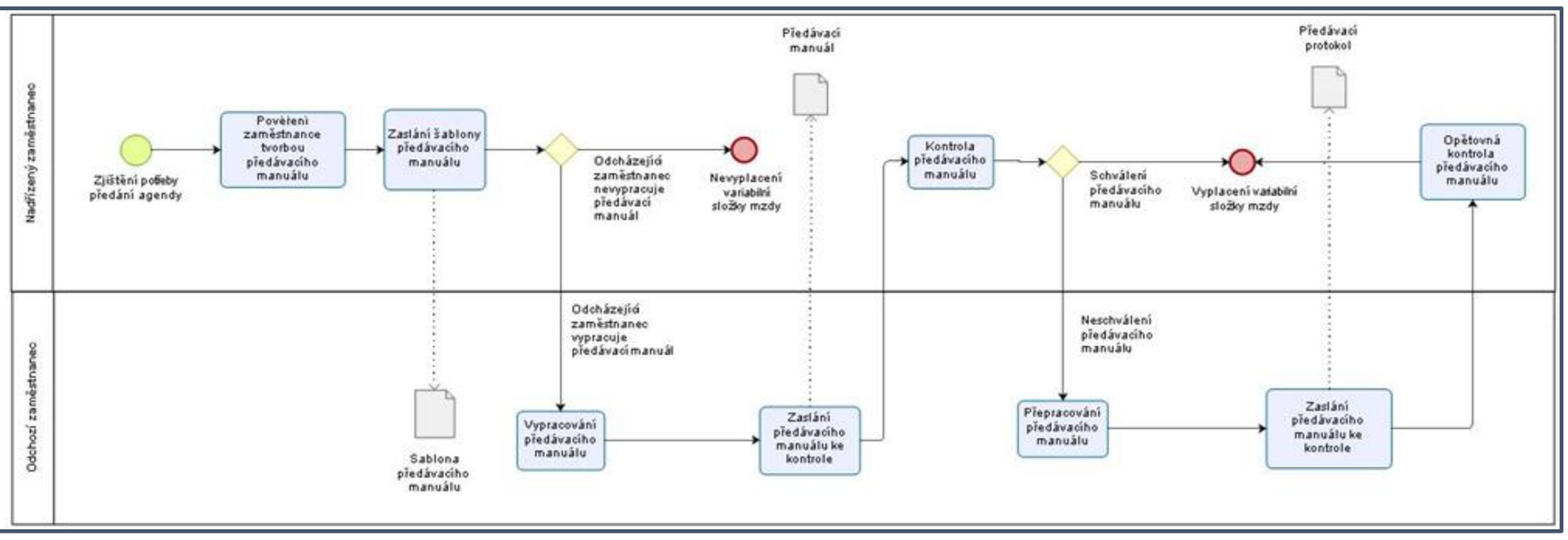
Celkový koncept analýzy zabezpečování lidských zdrojů doplňoval rozhovor s personalistou, který reagoval na odpovědi v dotazníkovém šetření a poskytoval tak komplexní pohled na stabilizaci v Organizaci XY.

ZÁVĚR:

Výsledkem práce jsou 4 návrhy, jejichž cílem je stabilizace klíčových zaměstnanců front office divizí Organizace XY. Návrhy byly vytvořeny na základě analýzy Organizace XY a jejich zaměstnanců:

- procesně jednotný výběr zaměstnanců,
- pravidelné vzdělávací aktivity pro seniorní zaměstnance,
- kurz pro manažery ohledně poskytování zpětné vazby a motivace,
- procesní zpracování odchodu zaměstnanců.

NÁVRH PROCESU ODCHODU ZAMĚSTNANCŮ:



LITERATURA:

Armstrong, M. a S. Taylor. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. Praha: Grada Publishing a.s., 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck. ISBN 978-80-7400-347-9.