

# Získávání a výběr zaměstnanců ve vybrané projektové společnosti

**Autor práce:** Bc. Jan Pietsch

**Vedoucí práce:** PhDr. Michaela Tureckiová CSc.



ČESKÉ  
VYSOKÉ  
UČENÍ  
TECHNICKÉ  
V PRAZE

MASARYKŮV  
ÚSTAV  
VYŠŠÍCH  
STUDIÍ

## Abstrakt

Práce se zabývá personálním řízením ve společnosti, konkrétněji personálními činnostmi s detailním zaměřením na získávání a výběr zaměstnanců. Teoretická část má za cíl vymezení základních pojmů z oblasti personálního řízení se zaměřením na metody získávání a výběru zaměstnanců. V praktické části je představena společnost SUDOP Praha a.s. a její metody pro získávání a výběr zaměstnanců. Za použití zvolených výzkumných technik byla provedena analýza firemních procesů zabývajících se získáváním a výběrem zaměstnanců. Cílem je zjištění příčin nedostatku zaměstnanců a navržení optimalizačních opatření.

## Abstract

The thesis deals with the topic of staff management in a company, more specifically with human resources management with a detailed focus on the recruitment and selection process. The theoretical part aims to define the basic concepts of staff management, mainly regarding the various methods of recruiting and selecting future employees. In the practical part of this thesis, the company SUDOP Praha, a.s. a Joint-stock logistical engineering company, is presented along with its own recruitment and selecting methods. Using specific research techniques, it describes the various processes involved during said recruiting and evaluating efforts. The aim is to identify the causes of staff shortages and to propose possible optimization measures.



SUDOP PRAHA a.s. je česká projektová, konzultační a inženýrská společnost, která se specializuje na komplexní řešení problematiky dopravní infrastruktury, a to převážně na železniční stavby, silniční a dálniční stavby a stavby systémů městských hromadných doprav.

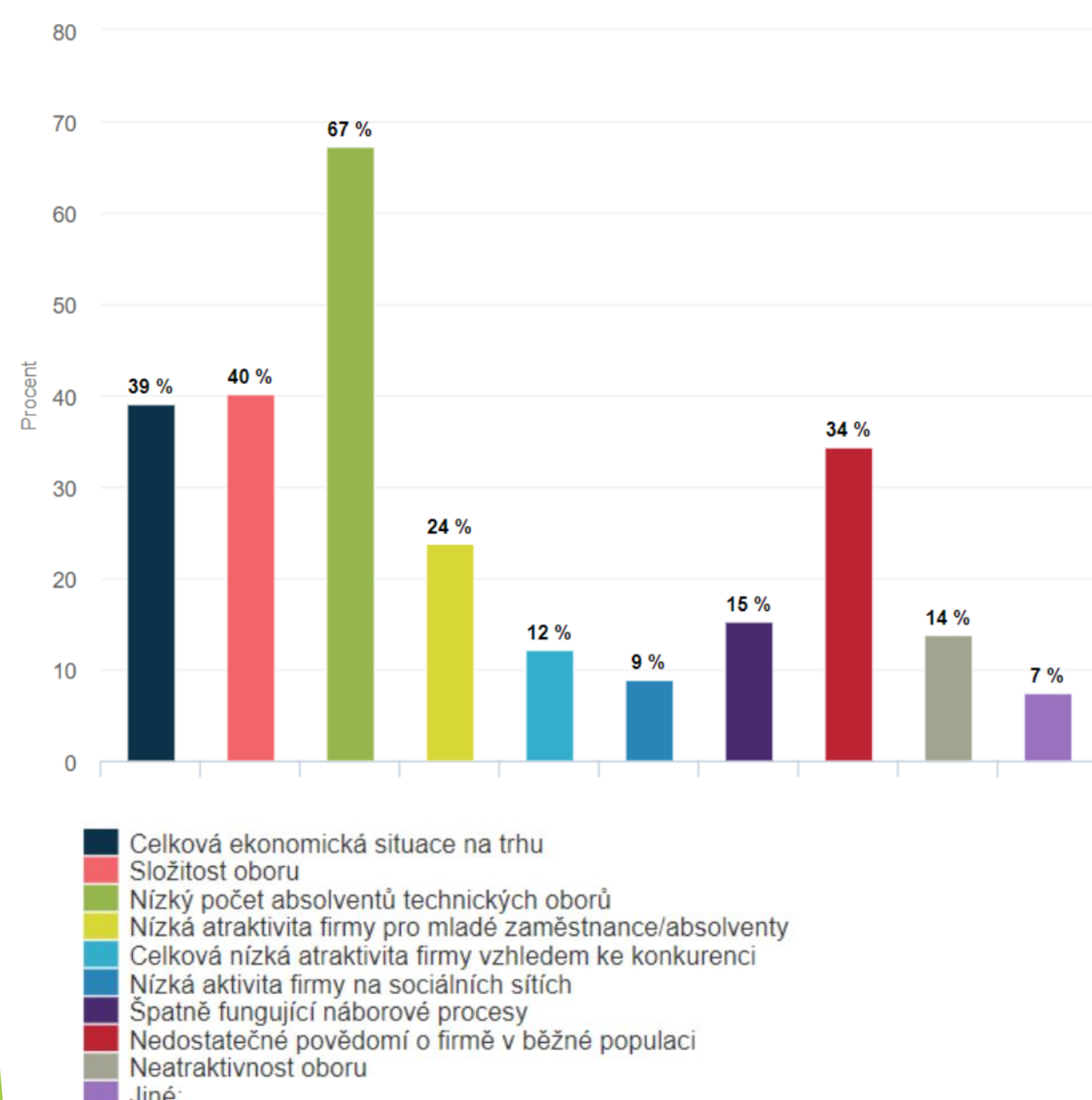
Jako výzkumné techniky pro vypracování praktické části byla zvolena kombinace dotazníkového šetření a osobních rozhovorů. Dotazníkové šetření je kvantitativní metoda, jejíž hlavní výhodou je jednoduché rozeslání e-mailem mezi respondenty a následné přehledné statistické zpracování získaných dat. Rozhovory s vedoucími pracovníky a personálním oddělením poskytly detailnější kvalitativní informace, které společně s dotazníkovým šetřením a analýzou firemních dokumentů napomohli k zodpovězení těchto tří výzkumných otázek:

- 1) Jaké metody firma k získávání zaměstnanců využívá?
- 2) Jsou metody, které firma využívá k získávání nových zaměstnanců, dostatečně vhodné a účinné?
- 3) Co je příčinou nedostatku zaměstnanců?

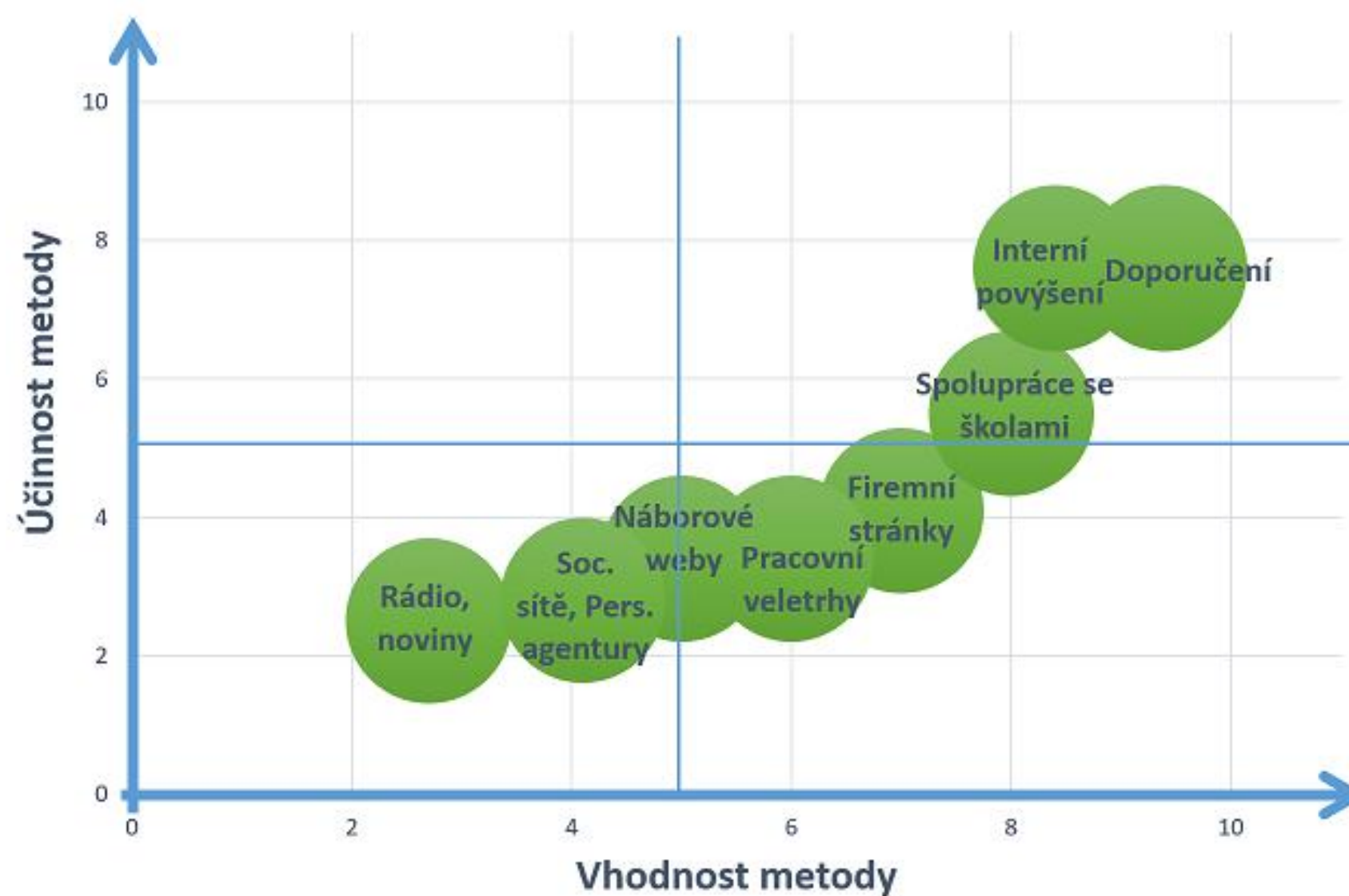
A k potvrzení/vyvrácení těchto tří výzkumných předpokladů:

- 1) Firma není při získávání zaměstnanců dostatečně aktivní na sociálních sítích.
- 2) Příčinou nedostatku zaměstnanců je nízká atraktivita firmy pro mladé zaměstnance/absolventy.
- 3) Firma nezískává dostatečnou zpětnou vazbu od zaměstnanců, a proto nemůže zavést optimalizační opatření pro snížení fluktuace zaměstnanců.

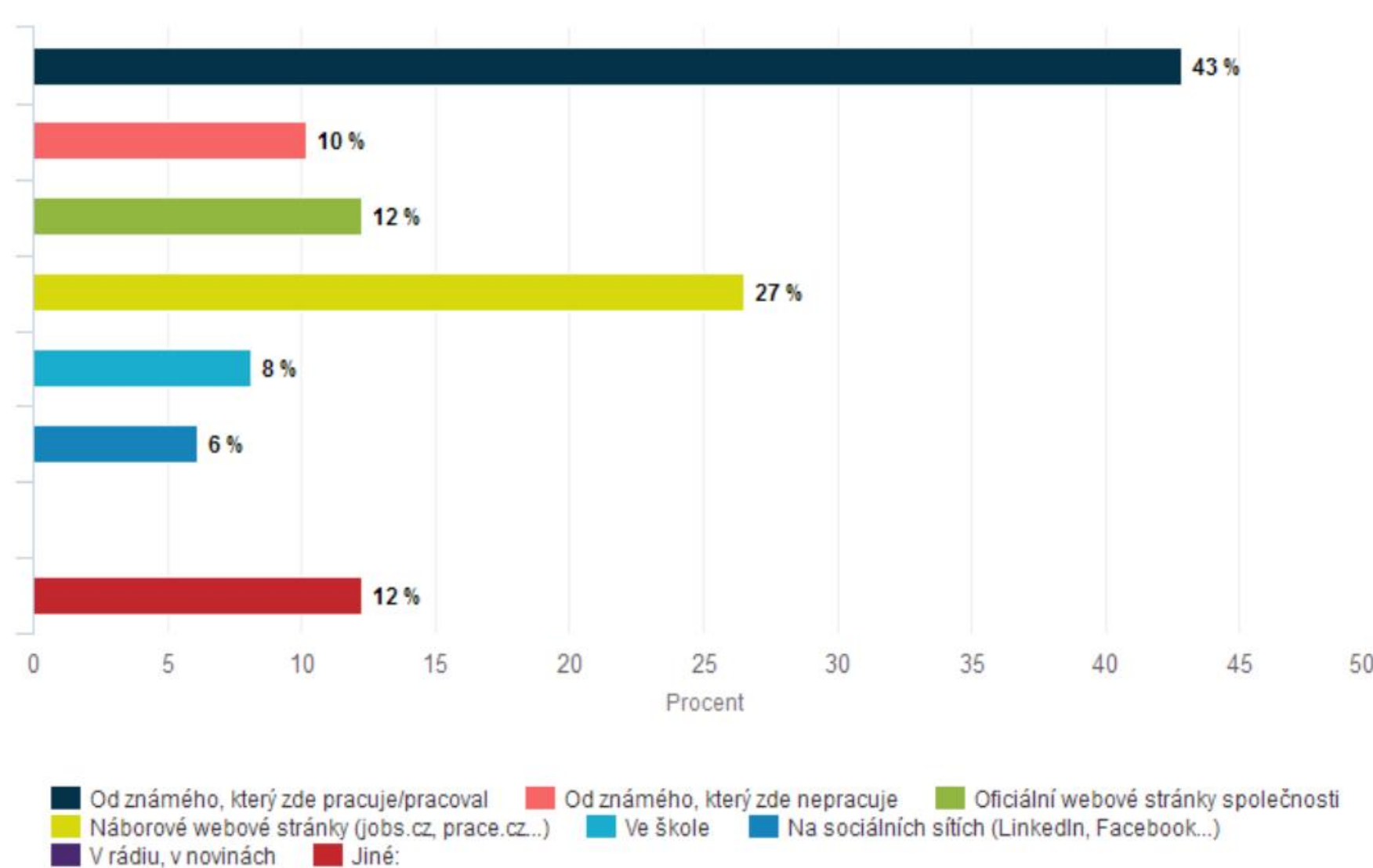
## Příčiny nedostatku zaměstnanců podle respondentů



Bodový diagram s ohodnocením metod používaných k získávání zaměstnanců ve společnosti



## Odkud se zaměstnanci o nabídce práce ve společnosti dozvěděli



Pokud bychom měli krátce shrnout výstup celé práce, firma má ve všech směrech velice kvalitní zázemí a podmínky pro své zaměstnance, kde jediným nedostatkem je psychická náročnost práce a malá možnost karierního růstu. Problémem je, že o svých kvalitách nedává firma dostatečně vědět.

Proto by se měla více zaměřit na oblast propagace jak v cílových skupinách, tak ve všeobecném měřítku. V problémovém procesu získávání zaměstnanců by měla omezit financování méně funkčních a nevhodných metod a více podporovat ty vhodnější a účinnější. Případně zvolit radikálnější metodu a zamyslet se nad celkovou změnou mzdové politiky, případně optimalizací personálního plánování v návaznosti na celofiremní strategii, například zapojením OSVČ v případech, kdy není dostatečné personální obsazení pro důležitou zakázku.