

# Získávání, výběr a adaptace zaměstnanců v organizaci

## Bc. Anna Rafajová



Masarykův ústav vyšších studií, ČVUT v Praze  
Vedoucí práce: Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

2020

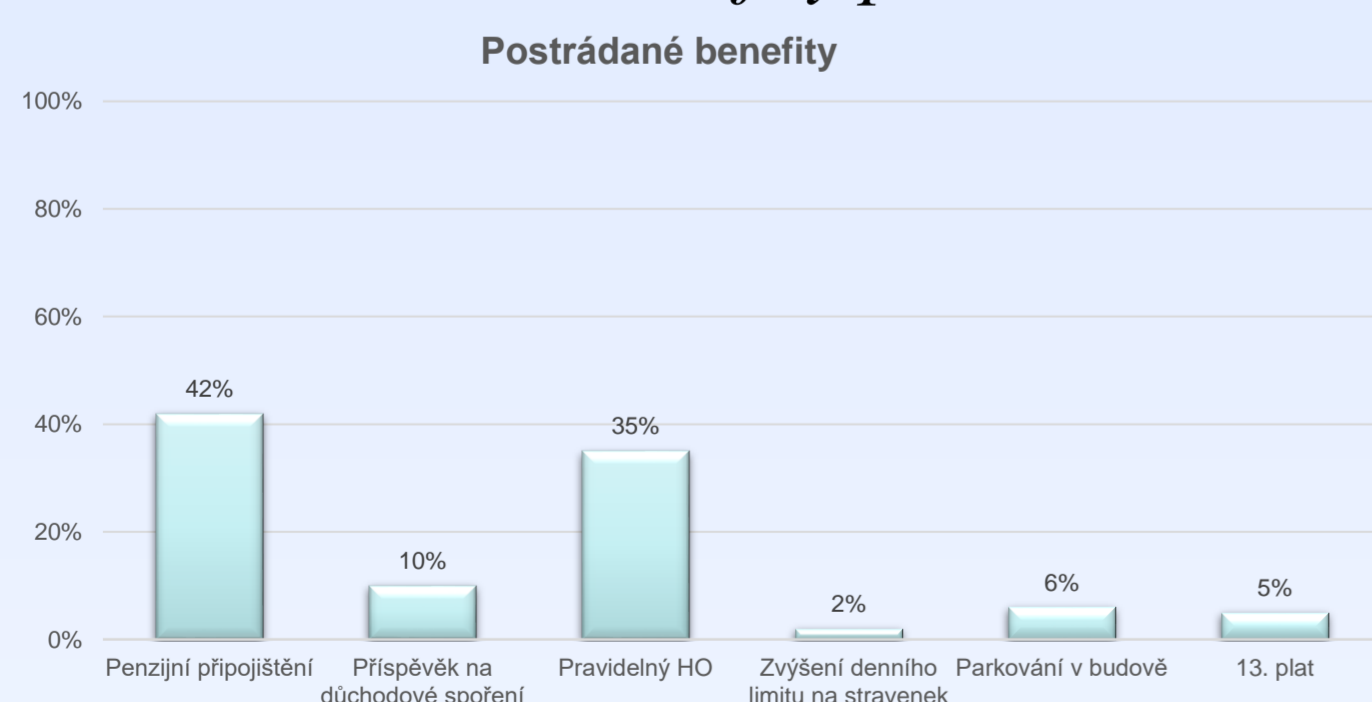
### Abstrakt

Cílem diplomové práce je analyzovat procesy získávání, výběru a adaptace zaměstnanců ve vybrané organizaci, zhodnotit stávající stav, určit příležitosti pro zlepšení a navrhnout změny se zaměřením na snížení odchodů zaměstnanců z organizace. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy, principy a postupy získávání, výběru a adaptace zaměstnanců s využitím odborné literatury, která se těmito procesy zabývá. V praktické části je představena vybraná organizace, analyzovány procesy získávání, výběru a adaptace zaměstnanců, vyhodnoceno dotazníkové šetření mezi zaměstnanci organizace a vypracovány návrhy a doporučení, které by měly přispět ke zlepšení procesů získávání, výběru a adaptace zaměstnanců i ke snížení odchodů zaměstnanců z organizace.

### Organizace

Vybranou organizací je banka sídlící v Praze. Působí v České republice teprve krátce, přesněji necelých 10 let. Vznikla již dříve, ale její vlastník jí byl nucen prodat, nejdříve do Itálie a poté ji převzali zahraniční partneři. Nyní má banka přes 60 obchodních míst a přes 300 000 klientů. Jejich počet stále přibývá, což je dobrým obrazem banky. V průběhu let se banka dostává více a více do popředí klientů. Od roku 2015 má organizace dynamický rozvoj a obchodní růst ve všech klientských segmentech. V posledních dvou letech se stala „předním hráčem“ v oblasti digitálního bankovníctví, díky kterému se stává více přístupnou a modernější bankou. Banka získala, během působení na trhu, mnoho prestižních ocenění např. Zlatá koruna, Banka zákazníkům. Jejich zásluhou se stává leaderem trhu v oblasti financí a poskytování klientských služeb.

#### Otázka 19: Které benefity postrádáte?



Nejpostrádanějším benefitem je u 42 % respondentů penzijní připojištění. Společně s příspěvkem na důchodové spoření (10 %) tvoří pro respondenty dlouhodobou formu benefitů, které spíše preferují před krátkodobým uspokojením. Až 35 % respondentů by uvítalo možnost pravidelného Home office.

Mezi dalšími postrádanými benefity je u 6 % respondentů parkování v budově centrály, u 5 % respondentů 13. plat a 2 % respondentů by uvítalo zvýšení denního limitu u stravenek.

**Hlavním cílem je analyzovat procesy získávání, výběru a adaptace zaměstnanců ve vybrané organizaci, zhodnotit stávající stav, určit příležitosti pro zlepšení a navrhnout změny se zaměřením na snížení odchodů zaměstnanců v dané organizaci.**

### Návrhy a doporučení

- 1) Zaměření se na důvody odchodů zaměstnanců už ve fázi získávání a výběru zaměstnanců
- 2) Inzerce na sociálních sítích
- 3) Home Office (HO)
- 4) Penzijní připojištění
- 5) Vzdělávací kurzy

### Abstract

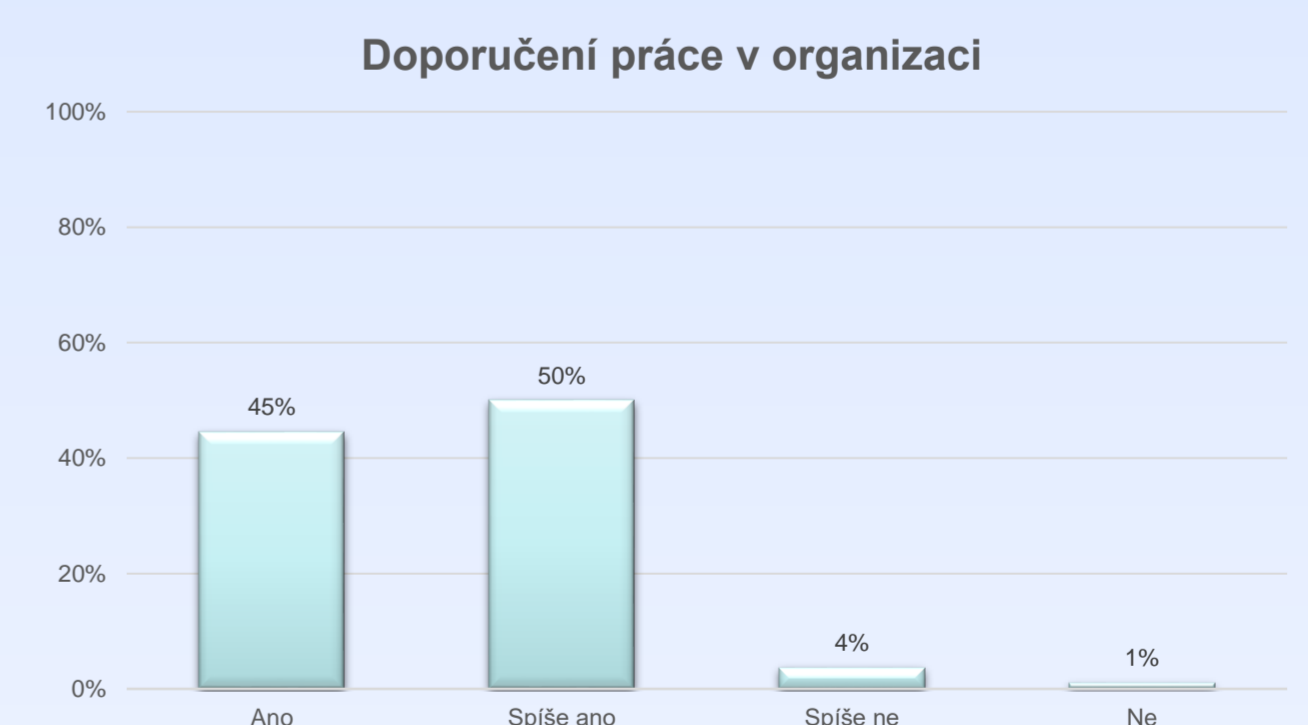
The aim of this master thesis is to analyze the process of selection, acquiring and adaptation of employees in the particular company and subsequent evaluation of the current situation therein. These results will then serve as a basis to define any possible opportunities on how to reduce the employee withdrawal from the company. Theoretical part of the thesis includes basic terms, fundamental principles and methods regarding the process of selection, acquiring and adaptation of employees. Practical part consists of the description of the company, analysis of the processes of selection, acquiring and adaptation of the employees, as well as a survey conducted on the company's employees. Synthesis of both the analysis of current situation and survey results serves as a reference point to determine possible suggestions and recommendations, which should contribute towards the improvement of the processes of choosing, acquiring and adapting of employees in the company, and also towards the decrease of the number of employees withdrawing from the company.

### Metodika

Dotazníkové šetření proběhlo mezi zaměstnanci v nejmenované organizaci v březnu 2020. Dotazník byl zaslán s pomocí HR oddělení na pracovní e-mail zaměstnanců organizace. Celkově bylo dotazováno 560 zaměstnanců, z toho odpovědělo 291 zaměstnanců, což tvoří návratnost odpovědí 52 %.

Dotazník obsahoval celkem 22 otázek, z toho 20 uzavřených a 2 otevřené otázky. V případě uzavřených otázek mohli respondenti vybírat ze dvou až čtyř odpovědí. V případě otevřených otázek byla odpověď dobrovolná.

Otázka 22: Doporučil/a byste práci v této organizaci ostatním lidem?



95 % (45 % ano, 50 % spíše ano) respondentů by doporučilo práci v této organizaci. Což vypovídá o vysoké kvalitě pracovního zázemí a spokojenosti zaměstnanců.

### Literatura

1. ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vyd. Praha: Grada Publishing. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
2. KOČIANOVÁ, Renata, 2010. Personální činnosti a metody personální práce. Praha: Grada Publishing. 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.
3. KOUBEK, Josef, 2015. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
4. ŠIKÝŘ, Martin, 2016. Personalistiky pro manažery a personalisty. 2.vyd. Praha: Grada Publishing. 200 s. ISBN: 978-80-247-5870-1.