



ČVUT
ČESKÉ VYSOKÉ
UČENÍ TECHNICKÉ
V PRAZE

Bakalářská práce
Masarykův ústav
vyšších studií
Praha květen 2017

Proces získávání pracovníků

Martina Vodehnalová

ABSTRAKT:

Bakalářská práce se zabývá problematikou procesu získávání zaměstnanců v konkrétním průmyslovém podniku IMS – Drašnar s.r.o.

Teoretická část přináší teoretický rámec problematiky. V této části jde především o definování pojmů z oblasti personální činnosti a lidských zdrojů.

Praktická část popisuje, jak funguje stávající proces získávání, jak ho hodnotí zaměstnanci podniku a jak jsou obecně spokojeni s prací pro organizaci. Výzkum přináší výsledky, které jsou později zpracovány v odpovědích na výzkumné otázky. Výsledkem celé práce je návrh webových stránek, které by měly představovat moderní a lepší zdroj kandidátů než ty zdroje, které podnik doposud využíval.

CÍL PRÁCE:

Práce má za cíl popsat stávající systém získávání pracovníků v průmyslovém podniku IMS – Drašnar s.r.o. Dále je pak její náplní zhodnotit efektivitu toho procesu ve vztahu s fluktuací zaměstnanců a v návaznosti na to navrhnout taková opatření, která jsou v přímé souvislosti s teorií a pomohou zlepšit proces získávání pracovníků.

VÝPOČET MÍRY FLUKTUACE:

$$\text{Míra fluktuace}_{2015 \text{ a } 2016} = \frac{25}{98} * 100$$

$$\text{Míra fluktuace}_{2015 \text{ a } 2016} = 26\%$$

VÝZKUMNÉ OTÁZKY:

I. Jak probíhá stávající proces získávání pracovníků v podniku IMS-Drašnar?

I a. Jaké metody získávání využívá podnik nejčastěji?

I b. Jaké zaměstnance podnik získává nejčastěji?

II. Kolik zaměstnanců odejde v průběhu 2 let od nástupu?

II a. Jak probíhalo získávání u těchto pracovníků?

II b. Jaký je vztah mezi očekáváním zaměstnanců a záměrem odchodu těchto pracovníků?

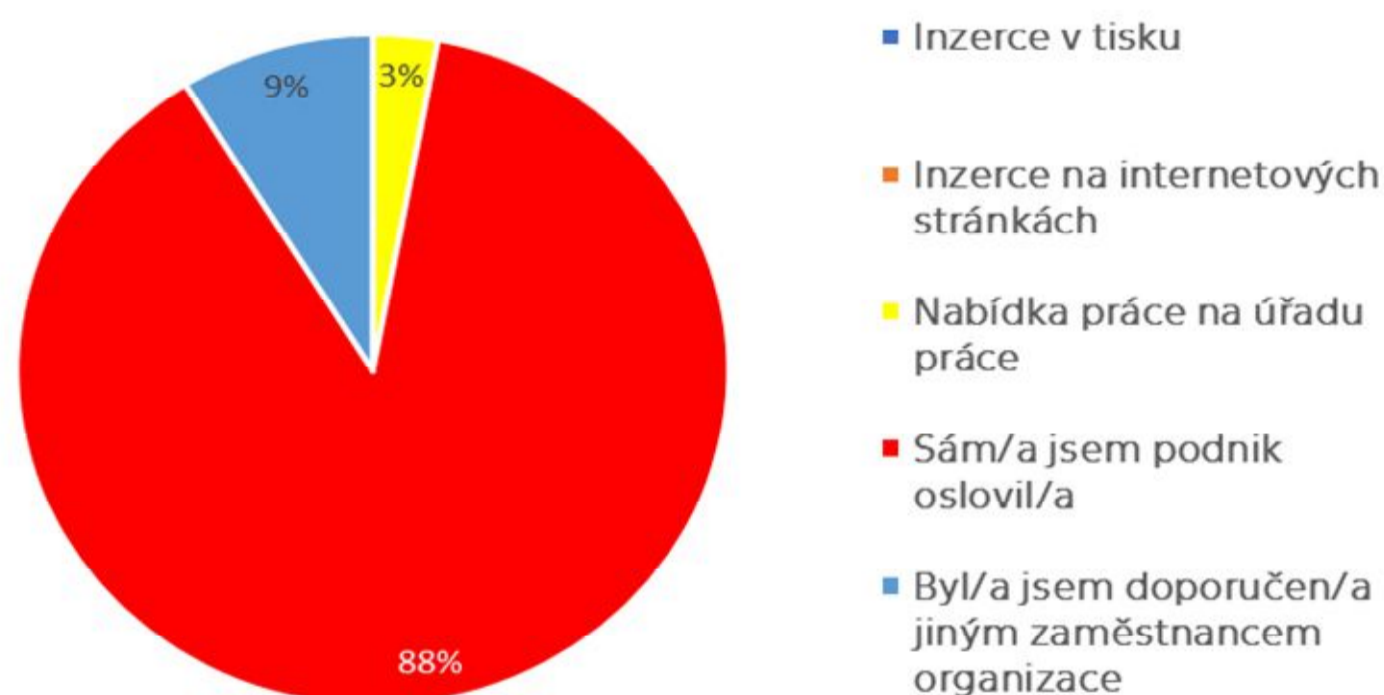
METODY VÝZKUMU:

Pro zjištění stávajícího stavu procesu získávání byla použita metoda rozhovoru s personalistou podniku IMS – Drašnar s.r.o.

V praktické části byl dále využita metoda dotazníku, pro určení spokojenosti pracovníků s procesem získání.

Vztah očekávání pracovníků a záměrem odchodu zkoumala tetrachorická korelace.

Jakým způsobem Vás oslovila organizace IMS - Drašnar s.r.o.?



TETRACHORICKÁ KORELACE:

H0 = Neexistuje vztah mezi odchodem zaměstnanců a jejich očekáváním.

H1 = Zaměstnancům, kteří zamýšlejí odchod z podniku IMS – Drašnar s.r.o. se nespĺnila očekávání

Výpočet	
a*d	105,00
b*c	16,00
$\sqrt{a*d}$	10,25
$\sqrt{b*c}$	4,00
$[\sqrt{b*c}] + [\sqrt{a*d}]$	26,25
Zlomek	5,12
celá závorka	140,54
Korelační koeficient	-0,67
Absolutní hodnota korelačního koeficientu	0,67

ZÁVĚR:

Stěžejním doporučením je návrh webových stránek, které by měly dopomoci k snadnějšímu získávání zaměstnanců z internetu, což je zdroj potenciálních kandidátů, který podnik využívá zcela okrajově.

Závěrem práce je nutné zmínit, že podnik má proces získávání pracovníků ověřen mnoha lety praxe, avšak pro zachování konkurenceschopnosti je nutné aby se adaptoval na měnící se podmínky a začal získávat pracovníky z nových zdrojů, jedním z takových zdrojů je právě internet.

CNC FRÉZAŘ

Směnnost: Dvousměnný provoz
Pracovní úvazek: Plný
Pracovněprávní vztah: Hlavní pracovní poměr
Minimální stupeň vzdělání: ÚSO s maturitou
Nástup: Okamžitě

Požadujeme:
Znalost práce na CNC obráběcích frézách, jejich programování, seřizování a obsluhu. Znalost a zkušenost s výrobou forem pro lisostřik vítána.

Kontakt: Jan Gregar
Tel.: +420 000 000 000
Email: kariera@ims-sro.cz

IMS – Drašnar s.r.o., Semanínská 2090, Česká Třebová 560 02, IČ 25273486

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.
Mládková, L. a P. Jedinák. *Management*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-230-1.