

# Analýza spolupráce personalisty a psychologa ve výběrovém řízení Policie České republiky

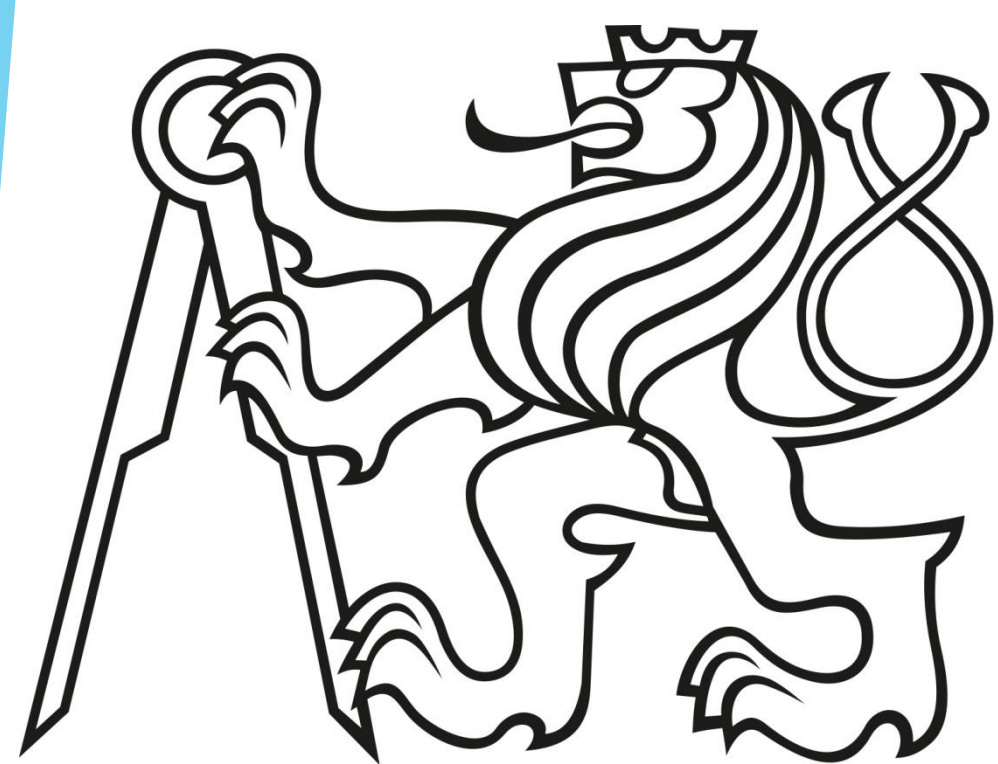
studijní obor:

Personální management v průmyslových podnicích

vedoucí práce: PhDr. Mgr. Michal Walter

autor práce: Nikol Ainová

Akademický rok: 2016/2017



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE  
MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ

## Abstrakt:

Cílem této bakalářské práce je zanalyzovat spolupráci personalisty a psychologa ve výběrovém řízení, kdy vzniká spolupráce a jakým způsobem probíhá. Bakalářská práce se opírá o dva prameny informací, prvním je sběr a zkoumání dokumentů, druhým zdrojem jsou polostandardizované rozhovory a dotazníkové šetření. Analýza spolupráce je řešena metodou SWOT. Vyhodnocení aktuálního stavu poskytuje možnosti zavedení změn a úpravy metod výběrových řízení.

## Abstract:

The aim of this bachelor thesis is to analyse the cooperation between the HR and the psychologist in the recruitment procedure of the Czech Police. It discusses when the cooperation starts and how the cooperation looks like. The work is based on two sources of information, the first is the collection and examination of documents, the second source is semi structured interviews and questionnaire survey. The analysis of cooperation is solved by SWOT analysis. Evaluation of the current status provides opportunities for introducing changes and modifying the recruitment methods.

## Plánované posílení sborů v letech 2016 - 2020

Jednotlivé služby	2016	2017	2018	2019	2020	Celkem
Pořádková policie	261	252	273	271	270	1 327
Kriminální policie	362	288	213	157	63	1 083
Dopravní policie	0	136	105	105	84	430
Cizinecké policie	130	146	146	173	145	740
Další služby policie	97	178	63	44	38	420
<b>Celkem</b>	<b>850</b>	<b>1000</b>	<b>800</b>	<b>750</b>	<b>600</b>	<b>4 000</b>

Časový podíl personalisty a psychologa u výběrového řízení k Policii České republiky



Závěrem je možno konstatovat, že Policie České republiky v rámci řízení lidských zdrojů vyvíjí aktivity pro získání a udržení si pracovníků a jejich plného využití v jejich prospěch. Díky tomu má personalista a psycholog velké možnosti na podílení se na tvorbě popisů pracovních pozic a kompetenčních modelů. Podílí se na tvorbě zvolených metod, průběhu, výsledku a vyhodnocení výběrových řízení. Díky systemizaci pracovních míst se usnadnila práce personalistů díky jasnému definování pozic a vymezení výběrových řízení. Podobný proces vymezení výběrových kempů by mohl urychlit organizaci kempu a hodnocení uchazečů v modelových situacích by bylo průkaznější.

SWOT matice spolupráce personalisty a psychologa ve výběrovém řízení u Policie ČR analyzuje externí a interní faktory. Jednotlivé faktory jsou uspořádány do SWOT matice, která jsou níže.

### Silné stránky

- kvalifikovaný personál
- ochota spolupráce
- stabilní zázemí
- komunikace mezi odděleními
- velká potřeba uchazečů
- systematizace míst

### Slabé stránky

- časová tíseň
- finanční náročnost
- nejednotnost výběrového řízení
- vysoká fluktuace
- generační výměna
- zaneprázdněnost obou subjektů

### Příležitosti

- inovace a změny
- sjednocení výběrových řízení
- rozšíření náborových středisek
- využívání grafologie
- rozšíření výběrových kempů

### Hrozby

- reformy a zákony
- modernizace technologií
- změny přijímacích řízení
- intranet a informační systém
- převedení povinností na "bojaře"