

ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚR ZAMĚŠTNANCŮ ZE ZARHANIČÍ



Veronika Knobová

České vysoké učení technické v Praze
Masarykův ústav vyšších studií

2018



Vedoucí práce: Ing. Martin Šikýř, Ph.D., MÚVS ČVUT v Praze, oddělení manažerských studií

Abstrakt



Cílem bakalářské práce je prozkoumat proces získávání a výběru zaměstnanců ze zahraničí ve společnosti Valeo a následně navrhnout opatření, která by tento proces zlepšila.

Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou popsány známé postupy pro výběr a získávání zaměstnanců, které jsou obecně uplatnitelné. Praktická část popisuje konkrétní situaci výběru a získávání zaměstnanců ze zahraničí ve společnosti Valeo, především mimo členské státy EU, právní úpravu vzniku pracovního poměru a návrh na zlepšení procesu, aby byl pro uchazeče vhodnější.

Abstract

The purpose of Bachelor's thesis is to analyse the selection procedure with foreign candidates and to suggest some option how to improve the process of employee recruitment and selection from abroad.

The thesis is divided into two parts, theoretical and practical. In the theoretical part there are mentioned known methods, which can be generally used in selection and hiring process. The practical part contains the actual situation of hiring process with foreigners in Valeo company, especially those, who does not live in EU. There is also information about legislation of creating a new employment with a foreigner and improvement proposals how to make the process more comfortable.

Metodika

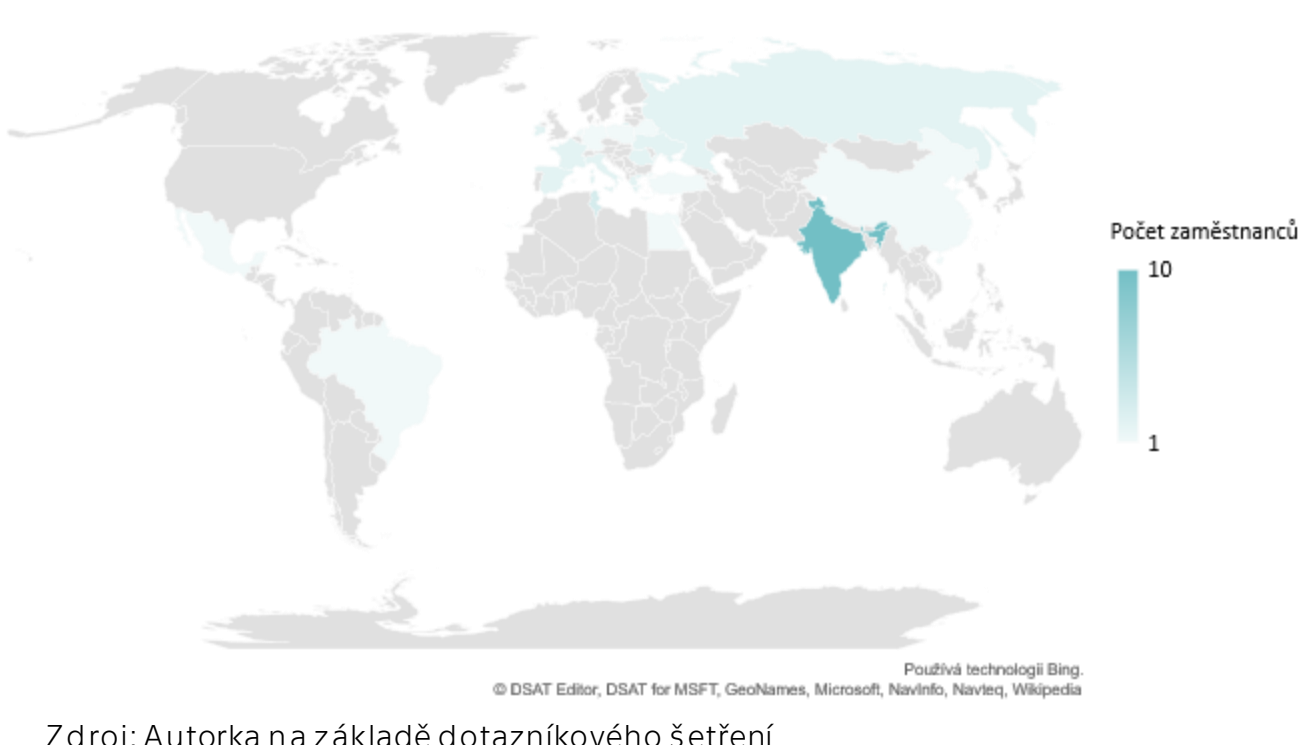
Teoretická část byla vytvořena na základě rešerše z dostupné literatury, která se zabývá problematikou řízení lidských zdrojů, z odborných článků na internetu a také z informací poskytnutých ministerstvem práce a sociálních věcí.

Praktická část bakalářské práce obsahuje popis aktuální situace zaměstnávání cizinců, hodnocení procesu na základě dotazníkového šetření a návrh na jeho zlepšení ve společnosti Valeo, která je světově významným dodavatelem v oblasti automotive s pobočkami ve třiceti třech zemích světa.

Zdrojem informací o procesu získávání a výběru zaměstnanců ve společnosti Valeo jsou interní směrnice, dokumenty a nastavená pravidla. Přístup k těmto informacím poskytli členové personálního oddělení. Obecné informace o společnosti pramení z výročních zpráv a internetových stránek.

Podklady pro hodnocení procesu pochází z dotazníků a následných rozhovorů se stávajícími i bývalými zaměstnanci, kteří se relokovali ze zahraničí. Hlavní cílovou skupinou respondentů byli zaměstnanci, kteří se relokovali ze zemí mimo EU, a prošli tedy procesem získávání zaměstnanecké karty. Proces zaměstnávání lidí z EU je méně komplikovaný, ale přesto velmi časově i organizačně náročný. Z tohoto důvodu jsem zařadila mezi respondenty také zaměstnance původem ze zemí EU.

Země původu relokováných zaměstnanců



Zdroj: Autorka na základě dotazníkového šetření

Výsledek výzkumu

Výzkumu ve společnosti Valeo se zúčastnilo 40 ze 72 oslovených zaměstnanců z 20 zemí (Bělorusko, Brazílie, Čína, Egypt, Francie, Indie, Irsko, Itálie, Mexiko, Německo, Nizozemsko, Polsko, Rumunsko, Rusko, Řecko, Španělsko, Tunisko, Turecko, Ukrajina, USA).

Výsledkem výzkumu byla celková nespokojenost s délkou procesu získávání zaměstnaneckých karet a nedostatek podpory po nástupu do společnosti.

Nejen získání zaměstnanecké karty je hlavním bodem, který celý proces prodlužuje a dává tím prostor k nespokojenosti.

Ačkoliv komunikace během procesu byla pro většinu respondentů přehledná a jasná, tak počet kontaktních osob může mít za následek další prodloužení procesu, stejně jako technické komplikace při videopohovorech.

Návrhy na zlepšení procesu

1) Zlepšení technického zázemí během pohovorů

Výběr nástroje by měl splňovat kritéria, jako je např. stabilní připojení, uživatelsky přívětivé ovládání, kompatibilita s různými operačními systémy a zařízeními.

2) Snížení počtu kontaktních osob

Snížením počtu kontaktních osob na minimum je možné docílit urychlení předání informací a také je snazší vést evidenci, které informace byly již předány a které nikoliv. Eliminovaly by se v takovém případě situace, kdy uchazeč nebo budoucí zaměstnanec postrádá zásadní informace, které mohou ovlivnit jeho spokojenost.

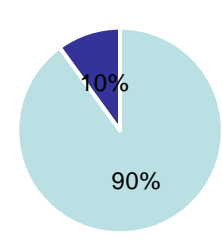
3) Pomoc při zajištění stálého bydlení

Posílení relokačního balíčku a pomoc s hledáním vhodného dlouhodobého ubytování ve formě konzultace ohledně konkrétních nabídek pronájmu by usnadnila nových zaměstnancům několik prvních měsíců v cizím prostředí.

4) Poskytnutí přehledu o náležitostech pracovního právního vztahu

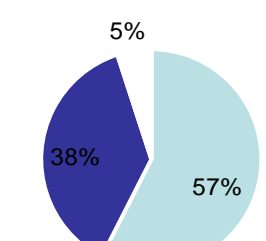
Zaměstnanec by ještě před nástupem věděl, co může očekávat a na co si dát pozor

Genderové rozložení relokováných zaměstnanců



Muž 90%
Žena 10%

Věk relokováných zaměstnanců



Up to 29 years 5%
30 - 35 57%
36 - 40 38%
41 - 45 5%
46 - 50 0%
51 - 55 0%
more than 55 0%

knižní

ARMSTRONG, Michael, 2007. Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Praha: Grada Publishing. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
ČOPIKOVÁ, Andrea, Jiří BLÁHA a Petra HORVÁTHOVÁ, 2015. Řízení lidských zdrojů. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. 240 s. ISBN 978-80-248-3829-8.
DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol., 2012. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck. Beckova edice ekonomie. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
KOUBEK, Josef, 2007. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. 399 s. ISBN 9788072611683.
TOMŠÍK, Pavel a Jiří DUDA, 2011. Řízení lidských zdrojů. Brno: Mendelova univerzita v Brně. 266 s. ISBN 978-80-7375-556-0.
TURECKIOVÁ, Michaela, 2009. Organizační chování: teoretická východiska a trendy personálního managementu. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 103 s. ISBN 9788086723662.
RANDLOVÁ, Nataša a Pavel Hůrka, 2017. Úplné znění Zákoník práce: číslo 1170. Praha: Sagit. 143 s.
ŠIKÝŘ, Martin, 2014. Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů. Praha: Grada. Manažer. 188 s. ISBN 978-80-247-5212-9.

Zdroje

elektronické

Český statistický úřad | ČSÚ [online]. Získáno 04. 03. 2018.
HOVORKOVÁ, Kateřina. Firmy hledají lidi za hranicemi. Jak náročně je zaměstnat cizince. Finance.idnes.cz, 2017. [online]. Získáno 11. 02. 2018.
Ministerstvo práce a sociálních věcí, Odbor 41, oddělení 411. MPSV [online]. Získáno 11. 02. 2018.
Ministerstvo práce a sociálních věcí, Odbor 41, oddělení 401. MPSV [online]. Získáno 11. 03. 2018.
Ministerstvo práce a sociálních věcí, Odbor 41, oddělení 401. MPSV [online]. Získáno 18. 03. 2018.
Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV [online]. Získáno 20. 03. 2018.
Valeo [online]. Získáno 10. 04. 2018.