

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Získávání a výběr zaměstnanců s poruchami autistického spektra

Recruitment and Selection of Employees with Autistic Spectrum
Disorders

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Řízení a ekonomika průmyslového podniku

VEDOUcí PRÁCE

Ing. Klára Šimonová

KAJABOVÁ

ANNA

2018

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Kajabová	Jméno:	Anna	Osobní číslo:	460921
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Oddělení manažerských studií				
Studijní program:	Ekonomika a management				
Studijní obor:	Řízení a ekonomika průmyslového podniku				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Získávání a výběr zaměstnanců s poruchami autistického spektra

Název bakalářské práce anglicky:
Recruitment and Selection of Employees with Autistic Spectrum Disorders

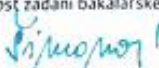
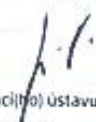
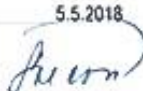
Pokyny pro vypracování:
Cílem této práce bude porovnat proces získávání a výběru zaměstnanců s poruchami autistického spektra s klasickým postupem u zaměstnanců bez handicapu, který je popsán v odborné literatuře. Dále pak vytvořit metodiku pro výběr a získávání zaměstnanců s poruchami autistického spektra ve vybrané organizaci. Přínosem práce je vypracování souhrnné metodiky pro organizaci.
Osnova: 1. Úvod; 2. Teoretická část - získávání a výběr zaměstnanců, poruchy autistického spektra; 3. Praktická část - získávání a výběr zaměstnanců s poruchami autistického spektra, vypracování metodiky získávání a výběru zaměstnanců s poruchami autistického spektra, zhodnocení; 4. Závěr

Seznam doporučené literatury:
KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2008.
ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy. 10. vydání. Praha: Grada, 2007; THOROVÁ, Kateřina. Poruchy autistického spektra. Praha, Portál, 2006.; HOWLIN, Patricia. Autismus u dospívajících a dospělých, Praha: Portál, 2005.; BĚLOHLÁVKOVÁ L., GNANOVÁ E., Podporované zaměstnávání pro lidi s Aspergerovým syndromem, APLA 2008

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
Ing. Klára Šimonová, MÚVS ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2017 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2018
Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2019

 Podpis vedoucí(ho) práce  Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry  Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

21-08-2019 Datum převzetí zadání	 Podpis studenta(ky)
-------------------------------------	--

KAJABOVÁ, Anna. *Získávání a výběr zaměstnanců s poruchami autistického spektra*. Praha: ČVUT 2018. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 22. 08. 2018

Podpis:

Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Kláře Šimonové za vedení a trpělivost, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá získáváním a výběrem zaměstnanců s poruchami autistického spektra. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou popsány personální činnosti a poruchy autistického spektra na základě odborné literatury. V praktické části jsou uvedeny informace týkající se získávání a výběru zaměstnanců s poruchami autistického spektra ve společnosti XY. Byl proveden výzkum metodami polostrukturovaného rozhovoru a dotazníkového šetření. Výzkum byl porovnán s odbornou literaturou a byla vytvořena speciální metodika výběru zaměstnanců s poruchami autistického spektra.

Klíčová slova

Řízení lidských zdrojů, získávání zaměstnanců, výběr zaměstnanců, metody výběru, poruchy autistického spektra

Abstract

The subject of this Bachelor Thesis is Recruitment and Selection of Employees with Autistic Spectrum Disorders. The thesis is divided into theoretical and practical part. The theoretical part describes the recruitment processes and autistic spectrum disorders based on expert literature. The practical part contains information regarding the recruitment process of employees with autistic spectrum disorders in the company XY. Research has been carried out by semi-structured interviews and questionnaire survey. The research was compared with specialized literature and a special methodology for the selection of employees with autistic spectrum disorders was created.

Key words

Humane resource management, employee recruitment, employee selection, selection methods, autism spectrum disorders

Obsah

Úvod	5
1 Řízení lidských zdrojů	7
1.1 Pojetí a význam řízení lidských zdrojů	7
1.2 Systém personálních činností v organizaci	8
2 Získávání zaměstnanců	9
2.1 Pojetí získávání zaměstnanců	9
2.2 Zdroje získávání zaměstnanců	10
2.2.1 Vnitřní zdroje	10
2.2.2 Vnější zdroje	11
2.3 Metody získávání zaměstnanců	11
2.3.1 Uchazeči se nabízejí sami	11
2.3.2 Doporučení stávajícím zaměstnancem podniku	11
2.3.3 Inzerce	12
2.3.4 Agentury	12
2.3.5 E-recruitment	12
2.3.6 Vzdělávací zařízení	12
2.3.7 Spolupráce s úřady práce	13
2.3.8 Přímé oslovení vyhlédnutého jedince	13
3 Výběr zaměstnanců	14
3.1 Kritéria výběru	14
3.2 Fáze výběru	14
3.3 Metody výběru	15
3.3.1 Hodnocení životopisu	15
3.3.2 Výběrový pohovor	15
3.3.3 Assessment centre	17
3.3.4 Testování uchazečů	18
3.3.5 Zkoumání referencí	18
3.4 Vyhodnocení	18
4 Poruchy autistického spektra (PAS)	20
4.1 Typy poruch autistického spektra	20

4.1.1	Dětský autismus	20
4.1.2	Atypický autismus.....	20
4.1.3	Aspergerův syndrom	20
4.1.4	Dětská dezintegrační porucha.....	21
4.2	Dospělé osoby s PAS.....	21
4.2.1	Komunikace	22
4.2.2	Sociální vztahy	22
4.2.3	Obsedantní chování.....	22
4.3	Člověk s PAS a zaměstnání.....	23
4.3.1	Výhody zaměstnávání lidí s PAS	23
4.3.2	Nevýhody zaměstnávání lidí s PAS	24
5	Cíl práce a metodika	26
5.1	Cíl a výzkumné otázky.....	26
5.2	Metody sběru dat	26
5.2.1	Polostrukturovaný rozhovor	26
5.2.2	Dotazníkové šetření.....	27
6	Představení společnosti	28
6.1	Získávání a výběr zaměstnanců s poruchami autistického spektra ve společnosti	28
6.1.1	Získávání zaměstnanců s PAS	28
6.1.2	Výběr zaměstnanců s PAS	29
6.1.3	Práce se zaměstnanci s PAS.....	29
7	Výsledky dotazníkového šetření	30
8	Získávání a výběr zaměstnanců s poruchami autistického spektra	39
8.1	Návrh na postup získávání a výběru zaměstnanců s PAS pro společnost XY	39
8.1.1	Assessment Center	39
8.1.2	Aktivita stavění LEGO robotů	39
8.1.3	Délka výběrového řízení.....	40
8.2	Návrh na postup získávání a výběru zaměstnanců s PAS pro společnosti a podniky	40
8.2.1	Organizace	40
8.2.2	Výběrové řízení.....	40
	Závěr	42
	Seznam použité literatury	44

Seznam grafů.....	46
Seznam tabulek	47
Seznam příloh.....	48
Přílohy.....	49

Úvod

Získávání a výběr zaměstnanců je jednou z nejdůležitějších činností ve společnosti nebo podniku. K tomu, aby společnost mohla fungovat, potřebuje dostatečné množství kvalitních, způsobilých, motivovaných a loajálních zaměstnanců. Lidské zdroje jsou jedním z klíčových faktorů úspěchu organizace. Abychom tyto pracovníky zaměstnali, je potřeba aby měla společnost zavedený funkční systém získávání a výběru zaměstnanců. Pokud tento systém není funkční, může mít obrovské negativní dopady na společnost např. časové a finanční ztráty. Tyto skutečnosti si organizace stále častěji uvědomují a věnují této problematice větší pozornost.

Cílem této bakalářské práce je zjistit, zda ve společnosti XY probíhá proces výběru a získávání zaměstnanců s PAS v souladu s teoretickými východiskami. Dalším cílem je vytvořit návrh a doporučení na získávání a výběr zaměstnanců s PAS pro společnost XY tak, aby byl co nejefektivnější a nejvhodnější pro uchazeče o zaměstnání s PAS. A posledním cílem této práce je vytvořit stručný návod na to, jak zjednodušit výběrový proces pro lidi s poruchami autistického spektra.

Tato bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou definovány nejenom důležité pojmy, spojené se získáváním a výběrem zaměstnanců, ale také informace o poruchách autistického spektra. Začátek teoretické části definuje řízení lidských zdrojů a personální práci. Dále se teoretická část zabývá získáváním a výběrem zaměstnanců. Poslední kapitolou teoretické části je souhrn informací zabývajících se problematikou poruch autistického spektra.

Praktická část práce zkoumá problematiku získávání a výběru zaměstnanců s poruchami autistického spektra. V rámci bakalářské práce byl proveden výzkum formou dvou polostrukturovaných rozhovorů a dotazníkového šetření. Výsledkem toho výzkumu jsou cenná data, která umožňují objektivní zhodnocení systému získávání a výběru zaměstnanců s PAS ve společnosti XY. Na základě výsledků výzkumu jsou navrženy určité změny a opatření pro náborový proces společnosti XY, které mají za úkol zefektivnit a zlepšit stávající proces. Tato data také slouží k vytvoření souhrnného návodu na získávání a výběr zaměstnanců s PAS pro společnosti a podniky.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Řízení lidských zdrojů

Tato kapitola se zabývá uvedením do problematiky týkající se řízení lidských zdrojů. Kapitola se věnuje pojetí a významu, dále také výklad systému jednotlivých personálních činností v organizaci.

1.1 Pojetí a význam řízení lidských zdrojů

Jednou ze základních personálních činností je řízení lidských zdrojů a s tím spojený proces získávání a výběr zaměstnanců. V dnešní době zaznamenáváme velký nárůst změn na pracovních místech a je potřeba vybrat vhodného kandidáta, který bude disponovat určitými dovednostmi dle našich představ, bude schopen reagovat na změny a bude mít pozitivní přístup ke strategickým cílům organizace. (Foot, 2002, s. 29).

Řízení lidských zdrojů je nejnovější koncepcí personální práce. Začala se formovat ve vyspělém zahraničí v 50. a 60. letech. Řízení lidských zdrojů se stalo nejdůležitější složkou v jádru organizace a také nejpodstatnějším úkolem všech manažerů. (Koubek, 2007, s. 15)

Je důležité nezapomínat, že jakákoliv firma může fungovat jen v případě, podaří-li se shromáždit, propojit, uvést do pohybu a využívat:

- zdroje materiální,
- zdroje finanční,
- zdroje lidské,
- zdroje informační. (Koubek, 2007, s. 13)

Lidské zdroje představují pro organizaci nejcennější a zpravidla i nejdražší zdroj, proto je personální práce jádrem a nejdůležitější oblastí celého řízení organizace. (Koubek, 2007, s. 13)

„Řízení lidských zdrojů je definováno jako strategický a logicky promyšlený přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidí, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace“ (Armstrong, 2007, s. 27).

Proto je jednou z prvních podmínek úspěšnosti organizace uvědomění si významu a hodnoty lidských zdrojů, které představují největší bohatství organizace a právě řízení těchto lidí určí, zda bude organizace úspěšná, či nikoliv. (Koubek, 2007, s. 14)

„Obecným cílem řízení lidských zdrojů je zajistit, aby byla organizace schopna prostřednictvím lidí úspěšně plnit své cíle.“ (Armstrong, 2007, s. 30)

1.2 Systém personálních činností v organizaci

Podle Koubka (2007, s. 20) úkoly řízení lidských zdrojů objevují svůj konkrétní výraz v tzv. personálních činnostech. Podle Šikýře (2016, s. 33) mají tyto personální činnosti funkci naplňování úloh personální práce a umožňují organizaci zabezpečovat dostatek způsobilých, schopných a dostatečně motivovaných pracovníků a jejich pomocí dosahovat cílů organizace.

V odborné literatuře (Koubek, 2007; Armstrong, 2007; Šikýř, 2016) se objevují rozdílné koncepce a různý počet personálních činností. V následující formě se tyto personální činnosti objevují nejčastěji:

- vytváření a analýza pracovních míst,
- personální plánování,
- získávání a výběr pracovníků,
- přijímání a adaptace pracovníků,
- hodnocení pracovníků,
- odměňování pracovníků,
- vzdělávání pracovníků,
- péče o zaměstnance a pracovní podmínky,
- formování pracovních vztahů,
- využívání personálního informačního systému,
- dodržování zákonů v oblasti práce a zaměstnávání pracovníků,
- ukončování pracovního poměru.

Dle Dvořákové (2012, s. 20) je možné do personálních činností zařadit další činnosti, které ovlivňují celkovou konečnou kvalitu personální práce např. organizace interní mobility, podnikový sociální rozvoj a průzkum trhu.

U malých organizací bývá množství personálních činností omezenější a některé z činností se provádějí nepravidelně, jen v případě potřeby. Na druhou stranu v organizacích velkých bývá škála personálních činností široká a hojný počet těchto činností je na denním pořádku. Velké organizace dokonce zaměstnávají personalisty specializované na určitý úsek personální práce a také je možné na některé personální činnosti vykonávané jen čas od času najímat externisty. (Koubek, 2007, s. 23)

„Mimořádně důležité je, aby cíle a zásady uplatňované při provádění jednotlivých personálních činností (služeb, funkcí) byly vzájemně provázány, sladěny a podporovaly se“ (Koubek, 2007, s. 22)

Získat s co nejmenším vynaložením nákladů určité množství a kvalitu pracovníků, které organizace vyžaduje, aby uspokojila svou potřebu lidských zdrojů, je cílem získávání a výběru zaměstnanců. (Armstrong, 2007, s. 327)

2 Získávání zaměstnanců

Tato kapitola se zabývá konkrétní personální činností získávání zaměstnanců. V této kapitole se zaměřím na celý proces získávání pracovní síly. Zaměřím se na pojetí této personální činnosti, zdroje pracovníků a metody získávání.

2.1 Pojetí získávání zaměstnanců

Jedna z nejpodstatnějších personálních činností je získávání zaměstnanců. Úkolem této činnosti je zejména získat kvalitní pracovní sílu a identifikovat ji. Velmi důležitým cílem získávání zaměstnanců je získat takové pracovníky, díky kterým budeme moci vynaložit minimální náklady a uspokojit potřeby organizace z hlediska lidských zdrojů. (Dale, 2007, s. 181)

Tento proces je pro organizace velice důležitý a vyžaduje do detailů provedenou přípravu. Získávání pracovníků je činnost, která je klíčová pro to, aby bylo volná pracovní místa v organizaci atraktivní, a tak přilákala dostatečný počet schopných uchazečů o tato místa. Je tedy klíčovou fází formování podnikové pracovní síly a do značné míry rozhoduje o tom, jaké pracovníky bude mít organizace k dispozici. (Pavlák, 2005, s. 79)

Obsahem získávání zaměstnanců je rozpoznání a vyhledání vhodných uchazečů o zaměstnání, informování o volných pracovních místech v podniku a následné nabízení těchto pozic. Velmi důležité je jednání s uchazeči, získávání přiměřených informací o uchazečích a dále také administrace a organizační zajištění těchto činností. Získávání zaměstnanců rozhoduje o tom, zda budou všechny stanovené cíle organizace zajištěny potřebnými zaměstnanci, zda bude mít podnik v budoucnosti úspěch a zda bude prosperovat a úspěšně čelit konkurenci. (Koubek, 2007, s. 126)

Podstatou získávání zaměstnanců je navázání komunikace mezi zaměstnavatelem a potenciálními uchazeči o zaměstnání. Komunikace má funkci informování potenciálních uchazečů o možnostech, požadavcích a podmínkách zaměstnání. Je nutné shromáždit důležité údaje o způsobilosti potenciálních uchazečů k výkonu požadované práce. Výsledek získávání zaměstnanců je dostatečný počet uchazečů, kteří splňují nezbytné požadavky zaměstnavatele, o zaměstnání v organizaci. (Šikýř, 2016, s. 95)

Je důležité zmínit dva pojmy důležité pro proces získávání zaměstnanců. Nábor a získávání pracovníků. Tyto pojmy se od sebe v moderní teorii řízení lidských zdrojů odlišují. Nábor pracovníků se věnuje zpravidla získávání pracovníků z vnějších zdrojů. Získávání pracovníků pak preferuje pokrytí pracovního místa vnitřními zdroji. U získávání zaměstnanců v moderním pojetí jde o více než hledání vhodného pracovníka, který odpovídá požadavkům pro konkrétní místo. Jde o to, abychom získali pracovníka, který nejenom odpovídá stanoveným požadavkům pracovního místa, ale také o to, aby se pracovník stal členem kolektivu v práci, proto se klade důraz nejen na schopnosti a dovednosti, ale i na charakter, povahové vlastnosti, sociální dovednosti, motivaci, zájmy a aby byl pracovník schopen utvářet pracovní a mezilidské vztahy v podniku. Získávání pracovníků se hlavně snaží o získávání zaměstnanců pro potřeby, zájmy a cíle organizace. (Koubek, 2011, s. 70)

2.2 Zdroje získávání zaměstnanců

Zdroje získávání pracovníků se dělí na dvě kategorie. Zdroje vnitřní a zdroje vnější. Zdroje vnitřní představují získávání kandidátů ze současných zaměstnanců. Výběr z vnějšího prostředí pak představuje hledání kandidátů na pracovní místo mimo organizaci, využíváme tedy vnější zdroje. Každá z těchto možností má své výhody a nevýhody a je na organizaci, aby zvážila, ze kterého zdroje bude nejlepší čerpat kandidáty.

Podmínky získávání zaměstnanců, které značně ovlivňují jednání uchazečů, se rozdělují na vnitřní a vnější. Vnitřní podmínky souvisí nejen s konkrétním pracovním místem, ale také se samotnou organizací. Povaha práce, postavení v hierarchii funkcí organizace, požadavky na pracovníka, práva a povinnosti pracovníka, organizace práce, pracovní doba, místo výkonu práce, pracovní prostředí, odměna a další pracovní podmínky hrají důležitou roli při získávání zaměstnanců a vážou se na konkrétní pracovní místo. Mezi vnitřní podmínky, které se týkají organizace, patří úspěšnost, prestiž a pověst organizace, dále úroveň a spravedlnost odměňování, úroveň péče o pracovníky (včetně péče o pracovní prostředí, zaměstnaneckých výhod), možnost vzdělávání a rozvoje, mezilidské vztahy, umístění organizace apod. Vnější podmínky obsahují ekonomické, demografické, sociální, technologické, sídelní a politicko-legislativní faktory. Za konkrétní vnější podmínky lze považovat mobilitu obyvatelstva, změny poměru poptávky a nabídky pracovních sil, profesně kvalifikační orientaci, re-kvalifikaci zaměstnanců, zaměstnávání cizinců apod. (Koubek, 2007, s. 128)

2.2.1 Vnitřní zdroje

Vnitřní zdroje jsou zaměstnanci daného podniku. Tito zaměstnanci chtějí dělat jinou nebo zajímavější nebo náročnější práci za lepší platové ohodnocení. Také to mohou být zaměstnanci, kteří musí opustit stávající pozici kvůli organizačním změnám v podniku.

Výhody získávání pracovníků z vnitřních zdrojů:

- uchazeč lépe zná organizaci,
- organizace zná silné a slabé stránky uchazeče lépe,
- návratnost investic vložených do pracovníků je lepší,
- lepší využití zkušeností, které pracovníci získali v organizaci,
- morálka a motivace pracovníků se zvyšuje.

Nevýhody získávání pracovníků z vnitřních zdrojů:

- soutěž o povýšení může negativně ovlivnit morálku a mezilidské vztahy mezi pracovníky,
- pracovník může být povýšen na místo, kde už nestačí úspěšně plnit své úkoly,
- do organizace neproniknou nové nápady a myšlenky, které by mohl přinést člověk z vnějšího prostředí. (Koubek, 2007, s. 130)

2.2.2 Vnější zdroje

Vnější zdroje představují uchazeče o zaměstnání z vnějšího prostředí. Mezi tyto zdroje patří např. nezaměstnaní, absolventi škol, pracovníci jiných podniků, kteří by chtěli odejít ze stávajícího zaměstnání, studenti, matky v domácnosti a důchodci. Organizace, které chtějí získat uchazeče z vnějších zdrojů, mohou využít několik metod nabídky například: inzerce na internetu, na webových stránkách organizace, v tisku, spolupráce se školami nebo využití personální agentury. Pak jsou také uchazeči, kteří se nabízejí sami. (Dvořáková, 2007, s. 135)

Výhody získávání pracovníků z vnějších zdrojů:

- paleta schopností a talentů mimo organizaci je mnohem větší než uvnitř organizace,
- organizace může získat nové pohledy, poznatky, názory a zkušenosti zvenku,
- bývá zpravidla levnější a rychlejší získat požadovanou kvalifikaci u uchazečů zvenku, než je dlouze vychovávat v organizaci.

Nevýhody získávání pracovníků z vnějších zdrojů:

- nákladnější inzerce a s tím související namáhavější přilákání, kontaktování a hodnocení uchazečů,
- adaptace a orientace pracovníků je delší,
- mohou nastat problémy, když se dosavadní pracovníci organizace cítí kvalifikováni na toto pracovní místo. (Koubek, 2007, s. 130)

2.3 Metody získávání zaměstnanců

Metod pro získávání zaměstnanců existuje celá řada. Cílem organizace je získat dostatečný počet kandidátů na pracovní místo a proto se v praxi většinou kombinuje několik metod. Každá metoda je specifická svým postupem a prostředím v němž se realizuje. Určité metody jsou cílené na širokou škálu potenciálních kandidátů, jiné jsou pouze pro specifickou skupinu kandidátů nebo přímo cílí na jednotlivce.

2.3.1 Uchazeči se nabízejí sami

Organizace, které jsou známé a mají dobrou pověst jako zaměstnavatelé, nabízejí dobře placenou, zajímavou nebo například prestižní práci, mají výhodu v tom, že se jim uchazeči nabízejí sami. Výhoda této metody je omezení nákladů na inzerci. Nevýhoda spočívá hlavně v tom, že se podnik musí zabývat těmito nabídkami, které bývají velmi obecné a uchazeči mají nepřesnou představu o potřebách podniku. Personalisté a manažeři, tak musí věnovat čas komunikaci s těmito uchazeči tak, aby nebyla poškozena reputace organizace. (Koubek, 2007, s. 135)

2.3.2 Doporučení stávajícím zaměstnancem podniku

Jedná se o účinnou, méně nákladnou, pasivní metodu, při níž organizace získává pracovníka, který je seznámen díky neformálním vztahům s prostředím organizace. (Dvořáková, 2012, s. 136). Podle Koubka (2007, s. 136) je hlavní nevýhodou omezená možnost výběru.

2.3.3 Inzerce

Inzerce je jedna z nejobvyklejších metod získávání zaměstnanců. Cílem inzerátu je upoutat pozornost, vytvářet a udržovat zájem a stimulovat akci. Inzerát musí být atraktivní a zajímavý, ale také musí být napsaný tak, aby jej člověk přečetl až do konce a bude mít za následek dostatečný počet uchazečů, kteří se na volnou pracovní pozici přihlásí. Je nutné, aby inzerát obsahoval tyto informace o: organizaci, pracovním místě, požadavcích na uchazeče, mzdě a zaměstnaneckých výhodách, místě výkonu práce a pokynech pro uchazeče. (Armstrong, 2007, s. 348)

Výhodou inzerce je hlavně to, že se inzerát donese velkému počtu potenciálních uchazečů než při jiných metodách. Nevýhodou je pak cena inzerce, která bývá zpravidla vysoká. U mnohých organizací pak nastává dilema mezi minimalizací nákladů a efektivnosti inzerátů. (Koubek, 2007, s. 138)

2.3.4 Agentury

Agentury většinou nejen nabízí získávání zaměstnanců, ale také poskytují jejich výběr.

Tyto agentury se často soustředí na místa s rutinní prací, například administrativní práce, práce se stroji, úklidové práce atp. Mnoho agentur také dočasně zajišťuje zaměstnance pro organizaci – leasing personálu. Organizace tyto metodu využívají, pokud potřebují rychle obsadit pozici, v mnoha případech jen na krátké období. Tento typ získávání zaměstnanců bývá ale poněkud drahý, což je jeho hlavní nevýhodou. (Armstrong, 2007, s. 355)

2.3.5 E-recruitment

V dnešní době je e-recruitment hojně využíváný. K e-recruitmentu se nejčastěji využívají počítačové sítě. Existuje nespočet internetových portálů přímo zaměřených na nabídku pracovních pozic. Tyto portály spolupracují s organizacemi, které hledají zaměstnance například jobs.cz. Další skupinou jsou sociální sítě, ty jsou v tomto směru poněkud nové, ale v poslední době rostou na popularitě. Výhodou sociálních sítí je hlavně cílená inzerce jak na jednotlivce, tak na velké skupiny lidí. V poslední řadě je potřeba zmínit zasílání nabídky volných pozic prostřednictvím e-mailu. Tato metoda dnes bývá nahrazena sociálními sítěmi, které jsou oblíbenější u uživatelů střední a mladé generace.

Výhodou je operativnost a relativně nízká cena. Kandidáti, kteří se přihlásí přes internet, většinou musí vyplnit elektronické formuláře, které umožňují předvýběr zaměstnanců a tím i zrychlení celého procesu. Nevýhodou této metody je okruh uživatelů sociálních sítí, e-mailů a internetu, který nezahrnuje všechny kategorie pracovníků. (Koubek, 2007, s. 142)

2.3.6 Vzdělávací zařízení

Některé organizace se zaměřují na získávání a obsazování pozic absolventy vysokých škol. Tyto organizace spolupracují se vzdělávacími zařízeními, pořádají prezentace a přednášky, kde se snaží zaujmout studenty a přilákat je do svých řad. Tyto organizace také často využívají jako výběrový postup assessment center. (Armstrong 2007, s. 341)

Vzdělávací zařízení a především IT organizace často úzce spolupracují a vedou „výměnný obchod“, kdy školy bezplatně sdílejí informace o nově otevřených pozicích se studenty. Organizace pak poskytují své produkty škole se slevou nebo bezplatně.

2.3.7 Spolupráce s úřady práce

Úřady práce slouží jednak nezaměstnaným osobám hledajícím zaměstnání a jednak také organizacím, které hledají pracovníky a to za velmi výhodných podmínek. Tato metoda je velmi levná, jelikož jsou náklady úřadu práce hrazeny ze státních prostředků. Úřady také mohou zajistit předběžný výběr a tím i zrychlit celý proces. Nevýhodou této metody je většinou omezený výběr z registrovaných uchazečů. (Koubek, 2007, s. 140)

2.3.8 Přímé oslovení vyhlédnutého jedince

Metoda se používá především při získávání pracovníků na vysoko postavené nebo náročné pozice. Tato metoda vyžaduje od vedoucích pracovníků sledování aktuálního dění na trhu a v jiných organizacích. Účelem je sledovat, kdo je dobrý ve svém oboru, má nápady nebo se stal díky svojí práci známým. Vedoucí pracovníci sledují tisk, zúčastňují se odborných setkání a využívají svých známostí na pracovním trhu. Pokud má organizace o daného člověka zájem, osloví ho se svojí nabídkou. Nevýhodou je časté zhoršení vztahů mezi organizacemi, kdy si přebírají zaměstnance. (Koubek, 2007, s. 136)

3 Výběr zaměstnanců

Tato kapitola se zabývá konkrétní personální činností, která navazuje na získávání zaměstnanců, a to výběr zaměstnanců. V této kapitole se zaměřím na celý proces výběru pracovní síly. Zaměřím se na pojetí této personální činnosti a metody výběru.

3.1 Kritéria výběru

Dle Koubka (2007, s. 170) je důležité si při výběru uvědomit, že nevybíráme pracovníka pouze na příslušné pracovní místo, ale i do společnosti jako celku. Je tedy nutné rozeznávat tři druhy kritérií výběru pracovníka, kterými jsou:

- **Celoorganizační (celopodniková) kritéria**

Jedná se o takové vlastnosti, které organizace považuje za cenné a důležité u svých zaměstnanců a které ovlivňují posuzování uchazečů na pracovní místo. Stále více se přitom zaměřuje na schopnost uchazeče přijmout hodnoty a kulturu organizace a přispět k jejímu rozvoji.

- **Útvarová (týmová) kritéria**

Jedná se o vlastnosti, které by jedinec pracující v konkrétním útvaru či týmu měl mít. Jednou z nejdůležitějších vlastností je, aby uchazeč svými odbornými schopnostmi a charakteristikami osobnosti zapadl do daného kolektivu.

- **Kritéria pracovního místa**

Tato kritéria závisí na požadavcích konkrétního pracovního místa. Tato kritéria jsou při výběru důležitá, ale v dnešní době již nejsou hlavními kritérii výběru, jelikož se preferuje názor, že je lepší vybírat kandidáty vhodné pro organizaci a tým, než pro pracovní místo.

3.2 Fáze výběru

Předběžná fáze výběru pracovníků – v této fázi se vytváří popis pracovní pozice a stanovují se základní podmínky pro danou pozici. Dále se určují konkrétní znalosti, kvalifikace, dovednosti a osobní vlastnosti, kterými by měl kandidát disponovat, aby mohl úspěšně vykonávat pracovní náplň daného pracovního místa.

Vyhodnocovací fáze – tato fáze navazuje na fázi předběžnou až po určitém čase. Vyhodnocovací fáze se skládá z určitých kroků, které se ale nemusí stoprocentně využít:

- zkoumání přijatých dokumentů, které uchazeč předložil,
- předběžný pohovor, při němž si organizace doplňuje informace, z přijatých dokumentů uchazeče,
- testování uchazečů např. pomocí assessment centre,
- výběrový pohovor,
- lékařské vyšetření (pokud je nezbytné k výkonu práce),
- rozhodnutí o výběru konkrétního uchazeče,
- informování všech uchazečů o rozhodnutí. (Koubek, 2007, s. 173-174)

3.3 Metody výběru

V této fázi výběru již personalisté pracují s užším okruhem uchazečů, kteří splňují základní požadavky na pracovní místo. Jde o to vybrat nejvhodnějšího uchazeče. Společnosti k tomuto výběru využívají předem určené, osvědčené metody.

Dle Šikýře (2016, s. 84) jeden z velmi důležitých faktorů, na který je potřeba dát pozor při selekci uchazečů, je validita výběru – schopnost opravdu předpovědět, zda uchazeč doopravdy splňuje všechny nároky pracovního místa. Pokud metoda dokáže odhalit kvalitu odvedené práce našeho uchazeče, pak je výběr validní. Spolehlivou metodou se pak stává ta, která dokáže vždy, za stejných podmínek, poskytnout srovnatelné výsledky při opakovaném použití.

Nejběžněji využívané metody výběru zaměstnanců jsou následující:

- hodnocení životopisu,
- výběrový pohovor,
- assessment centre,
- testování uchazečů,
- zkoumání referencí,
- kombinace více metod např. výběrový pohovor, test pracovní způsobilosti a assessment centre. (Armstrong 2007, s. 360)

3.3.1 Hodnocení životopisu

Tato metoda výběru je velmi častá a vhodná k výběru jak předběžného, tak i finálního uchazeče. Z životopisu lze vyčíst mnoho informací, které se týkají praxe, vzdělání a dovedností, z nich lze vyhodnotit, zda uchazeč splňuje požadavky na konkrétní pracovní místo. Podle životopisu se můžeme rozhodnout, zda budeme chtít pokračovat výběrový proces složený z různých metod (např. pohovor, testování uchazečů) právě s tímto uchazečem. Personalista se díky hodnocení životopisu seznámil s profilem uchazeče a může se případně zeptat na případné nejasnosti. (Šikýř, 2016, s. 85)

3.3.2 Výběrový pohovor

Pohovory jsou nejvyužívanější metodou výběru zaměstnanců, a to z toho důvodu, že je mezi uchazečem a zaměstnavatelem jedinečný sociální kontakt, díky kterému je možno určit, zda uchazeč zapadne do kolektivu a bude pro něj snadné s kolektivem vycházet. (Dale, 2007, s. 72)

Výběrový pohovor je všeobecně pokládán za nejvhodnější, ale také za nejobtížnější metodu výběru zaměstnanců. Jak uchazeč, tak zaměstnavatel díky pohovoru získá nespočet důležitých informací a to, jak navzájem vyhovují jejich představy a požadavky. Uchazeč v průběhu celého výběrového řízení získává informace o úrovni personálního řízení a firemní kultuře, které potom využije při rozhodnutí, zda přijmout či odmítnout nabízenou pracovní pozici. (Kleibl a kol. 2001, s. 43)

Hlavní funkcí pohovoru je posouzení pracovní způsobilosti uchazeče. Pohovor má 3 základní cíle:

- zjistit jaké jsou očekávání a cíle uchazeče, ale také hlubší informace o kandidátovi,

- poskytnout uchazeči dostatečné informace o firmě a o konkrétní pracovní pozici;
- posoudit osobnost a vlastnosti kandidáta. (Koubek 2007, s. 179)

Pohovor posuzuje, zda je uchazeč vhodný pro volnou pracovní pozici a při něm se získávají dodatečné a chybějící informace. Proto je důležitá kvalitní příprava pohovoru. Z pohledu zaměstnavatele je důležité, aby se uchazeč dozvěděl co nejvíce informací o společnosti a o pracovní pozici. Personalista by měl působit na uchazeče přátelsky a profesionálně, jelikož tvoří obraz a pověst společnosti. (Koubek, 2007, s. 179)

Pohovory se dají rozdělit na různé typy podle množství a struktury účastníků:

- **Pohovor 1+1** – jeden představitel organizace vede pohovor s uchazečem;
- **Pohovor před panelem posuzovatelů** – 3-4 osoby důvěrně seznámené s pracovním místem a jeho požadavky vedou pohovor s uchazečem;
- **Postupný pohovor** – série 1+1 pohovorů s různými posuzovateli;
- **Skupinový pohovor** – jeden nebo více posuzovatelů hodnotí více uchazečů najednou;
- **Nestrukturovaný (volně plynoucí) pohovor** – bez předchozího plánování je v průběhu pohovoru utvářen obsah, postup i časový rozvrh, cíle pohovoru jsou stanoveny jen rámcově, nebo vůbec;
- **Strukturovaný (standardizovaný) pohovor** – předem připraven obsah, pořadí otázek a čas a postupuje se podle stejného plánu u všech uchazečů na pracovní místo;
- **Polostrukturovaný pohovor** – pohovor kombinuje připravené otázky s volně plynoucím pohovorem, je to nejlepší, ale zároveň velmi náročný typ pohovoru. (Koubek, 2007, s. 179-180)

Výběrové pohovory mají své výhody a nevýhody. Jak lze vidět v tabulce č. 1.

Tabulka 1 Výhody a nevýhody pohovorů

Výhody	Nevýhody
Na pohovoru lze pokládat otázky kontrolní a do hloubky jdoucí, které pomáhají prověřit, do jaké míry se schopnosti uchazeče shodují s těmi požadovanými na dané pracovní místo.	Nedostatečná validita, pokud jde o prognostiku pracovního výkonu a nedostatečná jistota ve smyslu měření téhož u různých kandidátů.
Pohovor umožňuje realisticky charakterizovat a popsat pracovní místo a společnost detailněji.	Osoba vedoucí pohovor má zodpovědnost za to, jak pohovor proběhne. Bohužel mnoho lidí pohovor dělá velmi špatně, ačkoliv si myslí opak.
Uchazeč se může zeptat na podrobnosti pracovního místa a na otázky ohledně společnosti, vzdělávání, pracovních podmínek a kariérní perspektivy.	Při pohovoru se může stát, že se odkloní od „osnovy“ a zapomene se na hodnocení schopností vykonávat úkoly specifické pro pracovní místo.
Pohovor tváří v tvář je velmi důležitý, jelikož si jak vedoucí, tak uchazeč mohou udělat obrázek o tom, jak by se jim v budoucnu pracovalo společně, zda se hodí pro organizaci a pro určené pracovní místo.	Vedoucí pohovoru může kandidáta hodnotit subjektivně. Pohovory také mohou vést k chybám.

Zdroj: Armstrong: Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy. 10. vydání. 2007, s. 370 (vlastní zpracování)

3.3.3 Assessment centre

Assessment centre, dále jen AC, je velmi komplexní metoda výběru zaměstnanců. Je založen na sérii simulací manažerských pracovních činností, které testují pracovní způsobilost uchazečů. AC zahrnuje jak skupinové, tak i individuální úkoly. Účastníci jsou posuzováni zpravidla vedoucími pracovníky, personalisty a někdy také psychology. Díky využití simulovaných ukázek práce a řešení simulovaných každodenních problémů lze si udělat poměrně přesnou předpověď o budoucím pracovním výkonu uchazeče. Na programu AC nebývají jen simulované úkoly a problémy, ale také pohovory, testy osobnosti nebo testy schopností. (Koubek, 2007, s. 177)

Metoda výběru zaměstnanců pomocí AC patří mezi metody objektivní a to kvůli tomu, že je přítomno více hodnotitelů, kteří posuzují uchazeče při řešení úkolů a problémů. Posuzování jsou, i když pracují ve skupině či jednotlivě. Program AC umožňuje vést pohovory a také prověřovat uchazeče pomocí testů. Na AC se posuzují schopnosti řešit problémy a situace, dovednosti, které jsou během AC testovány, jednání a komunikace a motivace uchazečů. Tato metoda se považuje za nejspolehlivější a nejobektivnější. Hlavní velkou nevýhodou je finanční a časová nákladnost organizace AC. (Kocianová, 2007, s. 118)

3.3.4 Testování uchazečů

K testování uchazečů se využívají testy nejrůznějšího zaměření a nejrůznější validity a spolehlivosti. Používání testů k testování uchazečů slouží spíše jako pomocný, nebo doplňkový nástroj výběru zaměstnanců. (Koubek, 2007, s. 175)

Dle Armstronga (2007, s. 370) testy pracovní způsobilosti, na rozdíl od pohovoru, slouží k zabezpečení spolehlivějších a validnějších informací o uchazeči.

Rozlišujeme několik druhů testů:

- **Test inteligence** – slouží k posouzení schopnosti myslet. Testuje paměť, prostorové vidění, verbální schopnosti, numerické myšlení, schopnost úsudku a rychlého vnímání.
- **Testy schopností** – využívají se k hodnocení potenciačních a existujících schopností uchazeče. Testy mohou být zaměřeny na manuální zručnost, mechanické a motorické schopnosti, vloh, prostorovou orientaci a řadu duševních schopností. V tom se testy schopností mohou překrývat s testy znalostí a inteligence.
- **Testy znalostí a dovedností** – prověřují ovládnutí odborných návyků a hloubku znalostí, testuje zejména znalosti a dovednosti, které uchazeč získal ve škole nebo během přípravy na povolání.
- **Testy osobnosti** – mají ukázat různé stránky osobnosti uchazeče a povahové rysy. Jsou zkoumány zájmy, postoje, hodnoty, tedy charakteristiky osobnosti.
- **Ostatní** – skupinové metody výběru pracovníků, grafologie, polygraf, testy integrity a drogové testy. (Koubek, 2007, s. 175-176)

3.3.5 Zkoumání referencí

Při této metodě se zkoumají reference z předchozích pracovišť nebo ze školy uchazeče. Také je možné zkoumat reference osob, které uchazeče znají. (Koubek, 2007, s. 183)

Zkoumáním referencí lze získat důvěrné a konkrétní informace o budoucím pracovníkovi. Zaměstnavatel si může udělat lepší představu o charakteru a vhodnosti uchazeče na dané pracovní místo. Informace o předchozím zaměstnání, doby zaměstnání a důvodech odchodu ze zaměstnání jsou velmi podstatné. Zkoumání referencí může být subjektivní a ne vždy musí být úplně pravdivé, nebo obsahovat veškeré informace. (Armstrong, 2007, s. 365)

3.4 Vyhodnocení

Po tom, co uchazeči projdou všemi kroky výběrového řízení je potřeba vybrat nejvhodnějšího kandidáta. Koncem výběrového řízení bychom měli mít shromážděný dostatečný počet informací o každém uchazeči a na základě toho se rozhodnout, komu nabídneme pracovní pozici.

Podle Šikýře (2016, s. 2012) je důležité se zaměřit na tyto otázky:

- Má uchazeč dostatečné vzdělání a kompetence?
- Může uchazeč vykonávat práci?

- Chce uchazeč vykonávat práci?
- Má dostatečnou motivaci?

Je také důležité si zodpovědět na otázku, zda budoucí zaměstnanec zapadne do organizace.

Pokud lze na všechny otázky odpovědět kladně, organizace tak získá krátký seznam nejlepších a nejvhodnějších kandidátů. Poslední slovo ve výběru zaměstnanců má budoucí nadřízený uchazeče o pracovní místo.

Aby společnosti zajistily, že je kandidát opravdu vhodný na pracovní pozici, zavádějí zkušební dobu. Je to rozhodně nejefektivnější metoda testování uchazeče, jelikož můžeme pozorovat, jak se zaměstnanec chová a jak vykonává svoji práci. Velkou nevýhodou je však velká finanční nákladnost. Pokud se však zaměstnanec osvědčí a projde zkušební dobou, investice se nám vrátí. (Koubek, 2007, s. 183)

4 Poruchy autistického spektra (PAS)

„Autismus není něco, co osoba má, není to žádná ulita, ve které je osobnost uvězněna. Ve skořápce není schované normální dítě. Autismus je způsob bytí. Autismus je všepromikající. Prostupuje každou zkušeností, celým vnímáním, každým smyslem, každou emocí. Autismus je součástí existence. Osobnost se od autismu oddělit nedá.“ (Sinclair,1993)

Poruchy, které prostupují a narušují veškeré složky osobnosti, nazýváme poruchy autistického spektra. Jde o neurovývojovou poruchu komunikačních a integračních funkcí mozku, která je vrozená a celoživotní. Příčiny vzniku nejsou známy, ale jelikož jde o velmi variabilní projevy a u každého člověka se projevují jinak a v různých kombinacích, lze předpokládat, že jsou poruchy autistického spektra zapříčiněny několika faktory. Tyto poruchy nejvíce ovlivňují sociální interakci a sociální chování, zájmy, představitost a komunikaci jedince. (Thorová, 2006, s. 51-52)

4.1 Typy poruch autistického spektra

Mezi poruchy autistického spektra řadíme do několika skupin. V této kapitole se budu zabývat čtyřmi z nich: dětským autismem, atypickým autismem, Aspergerovým syndromem a dětskou dez-integrační poruchou.

4.1.1 Dětský autismus

Dětský autismus se označuje jako jádro poruch autistického spektra. Formy této poruchy mohou být jak mírné tak velmi těžké, a to podle množství projevujících se symptomů. U dětského autismu se kromě poruch v hlavních oblastech, jako je sociální interakce, komunikace a představitost, mohou objevit i další dysfunkce, které se vyznačují neobvyklým, abnormním až bizarním chováním. U této formy je běžné, že se vyskytuje velmi variabilní škála symptomů. Tento syndrom je možné diagnostikovat v každé věkové skupině. Autismus se projevuje již před třetím rokem věku dítěte. (Thorová, 2006, s. 177-178)

4.1.2 Atypický autismus

Atypický autismus se projevuje tím, že člověk splňuje jen částečně diagnostická kritéria dětského autismu. U lidí s tímto postižením lze diagnostikovat řadu specifických sociálních, behaviorálních a emocionálních symptomů, které se shodují s dětským autismem. (Thorová, 2006, s. 182)

4.1.3 Aspergerův syndrom

„Projevy sociální dyslexie, jak někdy bývá Aspergerův syndrom nazýván, mají mnoho forem. Jedná se o velmi různorodý syndrom, jehož symptomatika plynule přechází do normy. Je obtížné, ne-li nemožné u určité hraniční skupiny odlišit, zda se jedná o Aspergerův syndrom nebo jen o sociální neobratnost spojenou například s více vyhraněnými zájmy a výraznějšími rysy osobnosti.“ (Thorová, 2006, s. 185)

Zatím se vedou spory o tom, zda se jedná o část autistického kontinua nebo o samostatnou diagnózu. Aspergerův syndrom se dá nazvat mírnou formou autismu, ale toto označení je velmi zjednodušené. U lidí s Aspergerovým syndromem je možnost vést normální život. Pokud u nich nejsou výrazné problémy s chováním, je možné docházet do školy a zaměstnání a také vést normální partnerský život. Okolím bývají označováni jako lidé zvláštní, introvertní, sví. Kvůli problémovému chování se většina lidí s Aspergerovým syndromem neobejde bez asistenta už od předškolního věku. Řada studií uvádí, že většina nepracuje a žije doma s rodiči. (Thorová, 2006, s. 185)

Mnoho lidí s Aspergerovým syndromem mají normální, nebo nadprůměrný intelekt, ale působí naivně, jelikož jim chybí vrozené sociální citění, které se musí naučit. (Shore and Rastelli, 2006, s. 31)

4.1.4 Dětská dezintegrační porucha

Dezintegrační porucha se projevuje později než dětský autismus. V pozorovaných případech se dítě vyvíjelo normálně, ale po dvou a více letech (nástup se uvádí mezi 2. a 10. rokem života) se najednou objevila výrazná regrese ve vývoji a nabytých schopnostech a nástup chování typické pro autismus nebo také mentální retardace. K projevům se přidala emoční labilita, agresivita, záchvaty vzteku, hyperaktivita a dyskoordinace komplexních pohybů. Po tomto období regrese se může, ale nemusí stav zlepšit. Do normy se už ale nevrátí. (Thorová, 2006, s. 193-194)

4.2 Dospělé osoby s PAS

Poruchy autistického spektra mají vážný dopad na rozvoj osobnosti jedince. Velmi důležitým faktorem při rozvoji jedince je správná a včasná diagnóza a s tím spojená podpora a rozvoj sociálních, komunikačních a kognitivních dovedností od raného dětství. Diagnostika u dospělých je velmi složitá, jelikož díky předchozí negativní zkušenosti mohou lidé s PAS své symptomy potlačovat. Správná diagnóza, rozvoj a podpora jedince již od dětství je proto velmi důležitá a hraje obrovskou roli v budoucím životě jedince. (Thorová a další, 2012, s. 117-119)

Dospělí lidé s autismem čelí nejen psychickým ale i fyzickým problémům. Není neobvyklé, že jedinci trpí epilepsií, potížemi trávicího traktu, migrénami, poruchami spánku a mohou se projevovat i chronické bolesti. Dále dospělí mají potíže se sociální interakcí (např. naivní důvěřivost, málo trvalých, důvěrných vztahů, nemožnost vyhodnotit dopady svého chování na ostatní), problémy s komunikací, potíže s abstraktním myšlením, repetitivně chování, problémy s hypersensitivitou nebo hyposensitivitou na určité podměty apod. (Thorová, a další, 2012, 117-118)

Tyto problémy se pak často projevují při hledání zaměstnání, přátel a partnera. Lidé s PAS řeší stejné problémy jako ostatní, kvůli svému postižení je ale řešení těchto problémů několikanásobně složitější. (Howlin, 2009, s. 40-41)

Dále v této kapitole se zaměřuji podrobněji na problémy s komunikací, sociálními schopnostmi, obsedantním chováním a problémovým chováním. Tyto problémy lidí s PAS nám mohou dát lepší obrazy o tom, jak je složitý každodenní život s PAS.

4.2.1 Komunikace

Jazykové schopnosti jednotlivce jsou klíčovým faktorem pro rozvoj postiženého. Mnoho lidí s PAS je schopna verbální komunikace, která však může být lehce až těžce narušena. I jedinců, u kterých je řeč vyvinuta dobře, nalézáme abnormality.

Často se můžeme setkat s přespříliš formálním jazykem, abnormální intonací, nebo s problémy při skloňování či časování. Skoro jedna třetina není schopná smysluplné verbální komunikace. (Howlin, 2009, s. 43)

Na jazykové schopnosti navazují problémy s porozuměním. U postižených autismem, u kterých je zdánlivě dobře vyvinutá jazyková schopnost, se setkáváme s problémy s chápáním nejčastěji v sociálním kontextu. Složitější slovní spojení, nebo například komplexní instrukce je špatně pochopitelná a nastává selhání osoby s PAS reagovat na podměty a pokyny. Tento člověk pak může působit negativně, nezdvořile, neochotně až i hloupě. Tito lidé mají také tendence interpretovat sdělení doslovně a nejsou schopni pochopit abstraktní, hypotetické a neurčité výrazy. (Howlin, 2009, s. 45-46)

4.2.2 Sociální vztahy

S autismem jsou spojené rozdílné problémy v sociálních funkcích a vztazích. Deficity se projevují v porozumění a reakcích na city a emoce ostatních, neschopnost sdílet emoce a další. U dospělého člověka závažnost sociálních deficitů ovlivňuje všechny oblasti života. Při dospívání se některé abnormality stávají méně viditelnými, ale stále často přetrvávají problémy v porozumění sociálních pravidel i v těch nejjednodušších sociálních situacích. Často se pro pochopení tohoto problému využívá analogie s obyvateli cizí planety. Pokud si představíme, že jsme se probudili na cizí planetě, kde se setkáme s místními obyvateli, pravděpodobně nebudeme schopni určit, jak se chovat, jaká jsou pravidla a zvyklosti dané společnosti. Budeme mít potíže s porozuměním toho, co si ostatní myslí a cítí a nebudeme umět správně reagovat. Tak se asi cítí lidé s PAS každý den. (Howlin, 2009, s. 71-72)

4.2.3 Obsedantní chování

Obsedantní chování se projevuje u lidí s autismem často. U některých se tyto obsese dají zmírnit, u jiných nikoliv. Ať už je to sbírání zajímavých předmětů, určité rituály, nebo sbírání faktů a informací (např. vše o vlacích, letadlech, shromažďování hudebních nahrávek a informací určitého umělce/kapely), je důležité nakolik tato obsese/rituál ovlivňuje život člověka. Může jít o lehké formy, které jsou v podstatě neškodné, ale i formy závažné, kdy člověk bez svého rituálu není schopen normálně fungovat, nebo jeho chování negativně ovlivňuje okolí. Tyto obsese a rituály totiž mnohokrát slouží

právě jako jediná možnost jak ovládat svůj strach a úzkost. Stereotypní chování lidí s PAS je zapříčiněno častou nechutí ke změnám a obtížemi jakoukoliv změnu přijmout. S dospíváním se toto chování většinou zlepšuje. (Howlin, 2009, 109-118)

4.3 Člověk s PAS a zaměstnání

Některé osoby s PAS jsou schopny dosáhnout středního nebo vysokoškolského vzdělání. Tito lidé pak po dokončení vzdělávacího procesu samostatně fungují a mohou si najít zaměstnání. Velmi častý je nástup na normální pracovní pozice, aniž by zaměstnavatel věděl, že osoba má poruchu autistického spektra. Tyto osoby mívají lehčí formy autismu a umí ovládat své sociální a komunikační schopnosti natolik, že si člověk postižení ani nevšimne. Formy autismu, které jsou těžší a jsou zde patrné deficity v sociálních a komunikačních schopnostech mají s hledáním práce větší problém. V případech kdy člověk s PAS nastoupí na normální pozici, aniž by zaměstnavatel věděl, že je postižený, je obvyklé, že se tento jedinec potýká s velkým stresem na pracovišti, jelikož musí své symptomy a odlišnosti skrývat. Díky stále tolerantnějšímu prostředí a podporované inkluzi na pracovišti, ke které se přiklání stále více společností, je možné tomuto stresu předejít a vyzdvihnout pravou hodnotu jedince s PAS na pracovišti.

Howlin (2009, s. 198) uvádí, že i když mnoho jedinců s PAS neuvádí a neinformuje o svém postižení zaměstnavatele, není to vhodné. Pokud totiž zaměstnavatel přijde na tyto obtíže, může to brát jako zradu jeho důvěry, a tak může dojít ke ztrátě zaměstnání. Podle Howlin je lepší o svém postižení otevřeně říct zaměstnavateli a o problémech s PAS spojených, ale také o výhodách, jež lidé s PAS mohou do zaměstnání přinést.

Při zaměstnávání lidí s PAS, kteří potřebují přípravu, asistenci nebo obojí, nejlepší výsledky je možno dosáhnout při zapojení nejen agentury, organizace, či asistenta, ale také lékaře a rodiny. Díky posudkům lidí nejbližších postiženému, je možné vybrat nejvhodnější odvětví pro uplatnění. (Preißmann, 2010, s. 106)

4.3.1 Výhody zaměstnávání lidí s PAS

Lidé s PAS, kteří dostanou příležitost pracovat, jsou zpravidla extrémně výkonní a spolehliví. Velká část z nich má v oblíbené rutinní a předvídatelnou práci, kterou by mnoho zdravých lidí nevydrželo dělat dlouho. Jsou to usilovní pracovníci a kvůli jejich problémům s komunikací, často pracují po celou pracovní dobu bez velkých přestávek. Mnoho lidí s autismem nahlíží na problémy jinak, než zdraví jedinci, je proto možné, že vidí chyby tam, kde je zdraví nemohou najít, nebo vymyslí jedinečné řešení problému. Práci, kvůli svému nutkání a kompulzi často vykonají hned a neodkládají nic na poslední chvíli. Lidé s autismem jsou velmi poctiví, nemívají absence a lze jim plně důvěřovat. Aby vztah zaměstnavatele a jedince s PAS fungoval, je třeba hned na začátku věnovat více času a energie k vyškolení zaměstnance a nastavení jasných pravidel. Tato investice se zaměstnavateli několikrát vrátí. (Howlin, 2009, s. 198-199)

4.3.2 Nevýhody zaměstnávání lidí s PAS

Se zaměstnáváním lidí s PAS se samozřejmě nepojí jen výhody, ale také nevýhody. Lidé s poruchami autistického spektra vnímají svět odlišně a potýkají se s problémy se sociálními vztahy, komunikací a s obsedantním chováním.

Pracovní zadání musí být vždy jasné, což je pro člověka s PAS základní podmínkou úspěšného provedení úkolu na pracovišti. Jakmile něco není přesně dané, je možné, že osoba udělá chybu, nebo vypracuje zadání jinak, než si ho zaměstnavatel představuje. Je nutné vytvořit přesné informace týkající se jednotlivých kroků úkolu a jasně stanovit cíle. Zvláště v začátcích pracovního poměru je potřeba jasně stanovit pravidla. (Howlin, 2009, s. 199)

Rigidní myšlení a uzavřenost ke změnám je pak další nevýhodou. Zaměstnanec s PAS může na změny špatně reagovat, ať už se jedná o změny postupu práce, nebo o nového kolegu. S tímto také souvisí špatné pracovní návyky, které se jen těžko napravují, pokud je má člověk s PAS déle zažité. Pro člověka s PAS je v práci důležitá pravidelná kontrola jeho práce, ta může předcházet chybám a problémům. Těm se dá předejít, pokud bude již od začátku nastavena jasná řídicí hierarchie. K pravidelným kontrolám se váže zpětná vazba, která pro zaměstnance s PAS nesmírně důležitá, avšak musí být komunikovaná správně. Jemným nesouhlasům člověk s PAS jen špatně rozumí. Je potřeba se vyjadřovat vždy přesně, ať už jde o negativní, nebo pozitivní zpětnou vazbu. (Howlin 2009, s. 200-201)

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Cíl práce a metodika

5.1 Cíl a výzkumné otázky

Hlavním cílem mé bakalářské práce je analýza procesu získávání a výběru zaměstnanců s poruchami autistického spektra ve vybrané společnosti, zhodnocení jeho efektivity a navrnutí možných zlepšení procesu. Dále se v této práci obecně zaměřuji na problematiku zaměstnávání lidí s PAS a cílem je vypracování metodiky náboru zaměstnanců s poruchami autistického spektra. Tato metodika by v praxi měla mít využití v jakékoli společnosti, která se setká s uchazeči o pracovní místo s PAS.

Na základě uvedených cílů jsem si stanovila výzkumné otázky, které jsou v praktické části této bakalářské práce zodpovězeny pomocí zvolených metod.

1. Probíhá proces výběru a získávání zaměstnanců s PAS ve společnosti v souladu s teoretickými východisky?
2. Co lze změnit na výběrovém procesu uchazečů s PAS u společnosti XY, aby byl co nejefektivnější?
3. Jak lze obecně zjednodušit výběrový proces pro uchazeče s PAS?

5.2 Metody sběru dat

Pro tuto bakalářskou práci byly využity dvě metody - polostrukturovaný rozhovor a dotazníkové šetření. Tyto metody byly využity ke sběru dat potřebných k zodpovězení výzkumných otázek.

5.2.1 Polostrukturovaný rozhovor

Pro mou práci jsem se rozhodla uskutečnit dva polostrukturované rozhovory.

První proběhl s manažerkou HR oddělení společnosti XY. Manažerka má zkušenosti s nábořem lidí s PAS. Manažerka pracuje ve společnosti 10 let a na této pozici je 4 roky. Jméno na základě anonymity společnosti nezveřejňuji. Rozhovor se konal v kanceláři společnosti XY v Praze. Trval přibližně 60 minut. Rozhovor byl formou dialogu na základě předem připravených otázek, které byly během rozhovoru rozšířeny. Odpovědi, které jsem získala, jsem využila nejvíce při popisu aktuálního stavu zaměstnávání pro lidi s PAS ve společnosti. Rozhovor byl písemně zaznamenáván. Otázky, které byly kladeny při rozhovoru lze najít v přílohách bakalářské práce.

Druhý rozhovor proběhl s ředitelem terapeutického a sociálně rehabilitačního střediska národního ústavu pro autismus (NAUTIS). Ředitel je odborníkem ve svém oboru a poskytuje konzultace společností, které se zajímají o podporované zaměstnávání lidí s PAS. Rozhovor proběhl 18. června 2018 v kanceláři společnosti XY v Praze. Trval přibližně 90 minut. Rozhovor byl formou dialogu na základě předem připravených otázek, které byly během rozhovoru rozšířeny. Rozhovor byl písemně zaznamenáván. Otázky, které byly kladeny při rozhovoru lze najít v přílohách bakalářské práce.

5.2.2 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření bylo připraveno v online aplikaci. Dotazník obsahoval 13 otázek z toho: 3 otevřené otázky, 1 otázka s možností výběru více odpovědí a 9 uzavřených otázek. U některých otázek, v závislosti na odpovědi, mohl respondent buď přeskočit část dotazníku, nebo ho rovnou ukončit. Všechny otázky, na které uchazeč odpovídal, byly povinné.

Dotazníkové šetření bylo provedeno ve dvou skupinách respondentů. První, méně početná skupina, je tvořena zaměstnanci s poruchami autistického spektra ze společnosti XY.

Ve firmě XY je však v současné době zaměstnáno pouze 6 zaměstnanců s PAS, a tak jsem z důvodu získání vyššího počtu respondentů a dat pro zpracování praktické části dotazník distribuovala rovněž mimo společnost XY, a to mezi další ekonomicky aktivní osoby s poruchami autistického spektra. Tato druhá, početnější, skupina je tvořena lidmi s poruchami autistického spektra, kteří jsou zaměstnanci či osoby samostatně výdělečně činné na území České republiky. Těm byl dotazník distribuován prostřednictvím online fóra sdružující lidi s PAS. Obě skupiny absolvovaly totožné dotazníkové šetření.

Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci s poruchami autistického spektra ve společnosti XY probíhalo na internetu. Dotazník byl zaměstnancům distribuován hromadným emailem, kde se dozvěděli účel dotazníkového šetření a po kliknutí na hypertextový odkaz mohli dotazník vyplnit. Z celkových 6 zaměstnanců s PAS ve společnosti XY se podařilo získat 3 respondenty, kteří se chtěli dobrovolně zúčastnit výzkumu.

Druhé skupině respondentů byl dotazník sdílen pomocí hypertextového odkazu na online veřejném fóru pro lidi s poruchami autistického spektra. Do výzkumu se na online fóru zapojilo 41 respondentů.

Odpovědi získané z dotazníkového šetření mezi oběma skupinami jsem zanalyzovala na základě poznatků z Teoretické části mé práce a polostrukturovaného rozhovoru s ředitelem terapeutického a sociálně rehabilitačního střediska národního ústavu pro autismus. Výsledkem bylo vytvoření obecného návodu na zjednodušení procesu získávání a výběru pro uchazeče o zaměstnání s poruchami autistického spektra.

Jelikož se dotazníkového šetření zúčastnili i sami zaměstnanci s PAS pracující ve společnosti XY, v části dotazníku, kde je možno odpovědět na otevřené otázky, jsem tak získala konkrétní data ohledně fungování náborového procesu této společnosti v praxi. Tato data jsem pak porovnávala s odpověďmi z polostrukturovaného rozhovoru s manažerkou v té samé společnosti, což mi umožnilo navrhnout také konkrétní změny tohoto procesu ve společnosti XY.

6 Představení společnosti

Společnost XY byla založena v Německu v roce 1972. Je to světová společnost, která disponuje 90 tis. zaměstnanci s pobočkami ve více než 130 zemích světa. Hrubý roční obrat firmy se pohybuje v bilionech eur, což vypovídá o velikosti společnosti, která je se 400 tis. zákazníky a 17 tis. partnerských společností světovým leaderem v oboru informačních technologií. Zabývá se hlavně tvorbou a prodejem softwaru, aplikací a softwarových služeb. Hlavním produktem je software typu ERP (Enterprise Resource Planning), v češtině také nazývaný jako plánování podnikových zdrojů nebo podnikový informační systém. Společnost je třetí největší výrobce nezávislých softwarů na světě. Software je vždy tvořen a upravován individuálně podle potřeb zákazníka a prodává se do všech možných oborů podnikatelského trhu.

6.1 Získávání a výběr zaměstnanců s poruchami autistického spektra ve společnosti

V současné době je v Pražské kanceláři společnosti XY zaměstnáno 6 zaměstnanců s poruchami autistického spektra. Cílem společnosti je do roku 2020 zaměstnávat nejméně 1 % zaměstnanců s PAS ze všech zaměstnanců po celém světě. Vzhledem k velikosti kanceláře v Praze – 1700 zaměstnanců, by do dvou let měl počet zaměstnanců s PAS vzrůst na 17, tedy o 36%. Aby tohoto cíle společnost dosáhla, je potřeba upravit systém nábory lidí s PAS tak, aby byl co nejefektivnější.

Ve společnosti funguje systém, který byl vyvinut ve spolupráci s národním ústavem pro autismus a upraven pro potřeby společnosti (NAUTIS). Organizace NAUTIS je nestátní a nezisková organizace, která shromažďuje data o postižených PAS v ČR a těm pomáhá v péči, vzdělání, běžném životě atd. poskytuje také konzultace společností, které mají zájem o podporované zaměstnávání, inkluzi a diverzifikaci.

6.1.1 Získávání zaměstnanců s PAS

Prvním krokem v tomto speciálním náborovém procesu je vytvoření pracovní pozice. Manažer má možnost se zapojit do projektu zaměstnávání lidí s PAS a je na něm, zda se rozhodne vytvořit pozici klasickou, nebo specifickou pro uchazeče s PAS. Zde je důležité, že manažer zváží, zda je pozice pro tyto lidi vhodná a zda to dává smysl pro jeho tým. Poté je potřeba vytvořit podrobný popis pracovního místa.

Dalším krokem je spolupráce s organizací NAUTIS. Ta má svůj výběr uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na základě typu práce a prostředí společnosti doporučení na určitou pozici. Například pro společnost XY byli vybráni lidé s lehčí formou postižení, kteří jsou schopni pracovat v open space a komunikovat v cizím jazyce.

6.1.2 Výběr zaměstnanců s PAS

Proces náboru byl formou, která kombinovala prvky assessment centra a osobních pohovorů. Jako první všichni uchazeči byli rozděleni do menších skupin a měli za úkol postavit roboty z LEGA. Účel tohoto úkolu byl vysledovat, jak jsou schopni spolupráce a komunikace mezi sebou, jak následují instrukce, jak jsou přesní, rychlí atd. Poté se kandidátům představili pozice a mohli si vybrat, co by je nejvíce zajímalo. Každý s kandidátů měl již dříve pohovor s členem organizace NAUTIS. Manažer si podle zpětné vazby a podle charakteristik uchazečů vybral 2-3, kteří poté absolvovali zbytek náborového procesu.

Jako další krok manažer vytvořil úkoly a aktivity podobné denní náplni práce tak, aby si to uchazeči vyzkoušeli. Poté následoval osobní pohovor přímo s manažerem. Na základě zvládnutí či nezvládnutí těchto úkolů a pohovoru se manažer rozhodl, koho by chtěl přijmout do svého týmu.

6.1.3 Práce se zaměstnanci s PAS

Denní náplň práce může i nemusí být upravena přímo pro lidi s PAS. To záleží na týmu a oddělení. Někde je to potřeba, zvláště pak u pozic, kde je hlavní náplní práce komunikace se zákazníky. Tam, kde je práce velmi stereotypní, není potřeba extensivní komunikace, anebo se pracovní úkoly dají naplánovat dopředu na určitý časový úsek, pak není třeba velkých úprav. Důležité je vždy, aby zaměstnanec rozuměl, co se po něm chce, a proto je potřeba velmi přesných instrukcí, které je možné pro lidi s PAS správně interpretovat.

7 Výsledky dotazníkového šetření

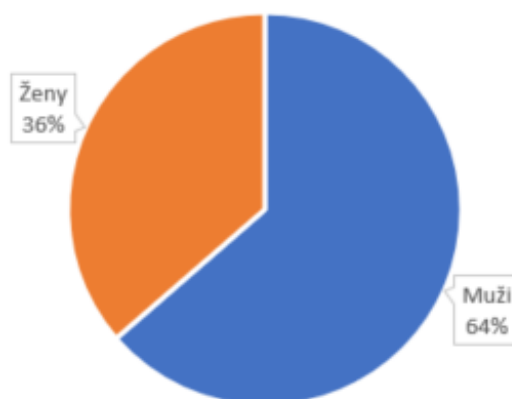
Tato kapitola se zabývá výsledky dotazníkového šetření. Dotazník sestával ze 13 otázek, výsledné odpovědi na uzavřené otázky a na otázku s možností více odpovědí jsou znázorněny graficky. Otevřené odpovědi jsou podrobně prošetřeny a jsou z nich vyvozeny výsledky. Šetření bylo zaměřeno na náborový proces, kterým si uchazeči prošli.

Jak zmiňuji v části práce 5.2.2., dotazníkové šetření bylo provedeno na dvou skupinách respondentů. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 44 respondentů.

1. Pohlaví respondentů

Na otázku odpovědělo všech 44 respondentů. Z celkového počtu dotazovaných je 64 % mužského a 36 % ženského pohlaví.

Graf 1



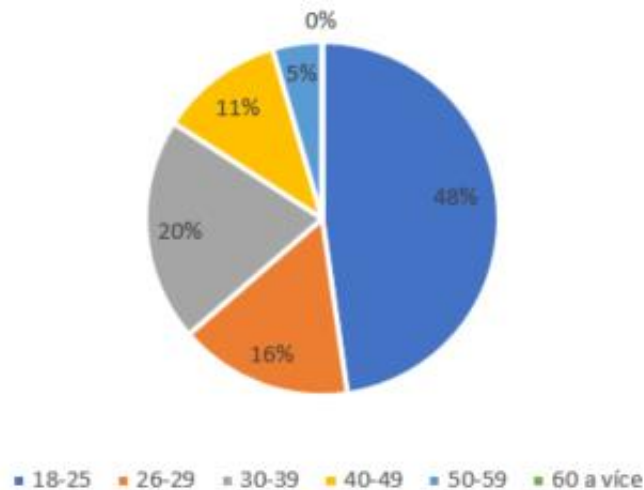
Graf 1. Pohlaví (vlastní zpracování)

2. Věk respondentů

Na otázku odpovědělo všech 44 respondentů. Z Grafu 2 lze vyčíst, že největší část zaměstnaných jsou lidé ve věku 18-25 a to 48 %. Ze všech respondentů tvoří 16 % zaměstnanci ve věku 26-29 let, 20 % ve věku 30-39 let, 11 % ve věku 40-49 let, 5 % ve věku 50-59 let a 0 % respondentů nad 60 let. To, že respondenti jsou spíše mladšího věku, může být způsobeno dvěma různými důvody. Prvním může být to, že na rozdíl od mladší generace je počítačová gramotnost u starších lidí nižší, PC a internet tedy obecně využívají méně. Dalším důvodem může být nedidiagnostikovaná porucha PAS. Jelikož je diagnostika těchto poruch obtížná a stále se vyvíjí (pozn. autismus v dnešním smyslu byl popsán ve 40. letech minulého století), existuje mnoho lidí, kteří mají lehčí formu postižení a nejsou diagnostikováni, zvláště pak mezi staršími generacemi.

Stále větší informovanost o postižení PAS přispívá ke včasnému diagnostikování postižení. Díky snaze společností o inkluzi a diverzifikaci má čím dál více lidí s PAS, kteří jsou práce schopni, možnost absolvovat výběrová řízení. Tím, že se informovanost lidí a společností zvyšuje, bude možné se v budoucnu setkávat stále častěji s uchazeči s PAS a nezaměstnanost této skupiny lidí se pravděpodobně sníží.

Graf 2



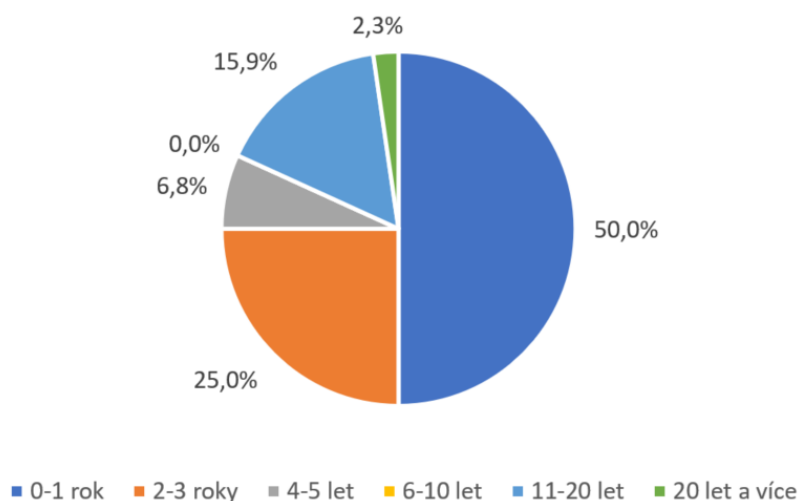
Graf 2. Věk (vlastní zpracování)

3. Jak dlouho jste zaměstnáni v současném pracovním poměru?

Na otázku odpovědělo všech 44 respondentů. Z grafu 3 vyplývá, že dohromady 50 % respondentů pracuje v současném zaměstnání okolo 1 roku. Pokud vezmeme zároveň v úvahu, že největší část respondentů je ve věku 18-25 let (viz Graf 2), pravděpodobně se může jednat o jejich první zaměstnání po absolvování střední či vysoké školy. Celých 25 % je pak zaměstnáno 2-3 roky a 6,8 % 4-5 let. Respondenti zaměstnaní 11-20 nebo 20 a více let tvoří dohromady 18,2 % všech dotázaných. To, že téměř pětina respondentů setrvává u jednoho zaměstnavatele tak dlouho, potvrzuje to, že lidé s PAS obecně preferují práci stereotypní a nemají rádi změny. (Howlin, 2009, s. 112)

Graf 3

Jak dlouho jste zaměstnání na této pozici?



Graf 3. Jak dlouho jste zaměstnání v současném pracovním poměru (vlastní zpracování)

4. Specifika pracovního poměru

Na otázku odpovědělo všech 44 respondentů. Tato otázka měla za úkol zjistit, jaké je rozložení respondentů z hlediska typu zaměstnání. Jak lze vidět z Grafu 4, 82 % respondentů je zaměstnáno v soukromých společnostech, 7 % je zaměstnáno rovněž ve soukromých společnostech, které však patří jejich rodinným příslušníkům nebo známým (tito 3 respondenti po zodpovězení otázky č. 4 přeskočili na otázku č. 9, jelikož data z otázek č. 5-8 pro dotazované nebyly relevantní).

Lidé s PAS, kteří jsou zaměstnání ve veřejném sektoru, státní správě nebo v akademické instituci tvoří 7 % dotazovaných. Je vhodné zmínit, že tato skupina dotazovaných u předchozí otázky uvedla, že jsou zaměstnání v současném pracovním poměru 11-20 let. Dá se tedy předpokládat, že práce na těchto mnohdy velmi stereotypních pozicích lidem s PAS vyhovuje. Akademické instituce mohou být ideální prací pro lidi s vysoko funkčním autismem, jelikož se mohou věnovat výzkumu.

Nejméně početnou skupinu tvoří 4 % živnostníků (2 respondenti). Jelikož je můj výzkum zaměřen hlavně na náborový proces zaměstnanců, pokud respondent uvedl, že je živnostník, dále už nepokračoval ve vyplňování dotazníku.

Graf 4

Specifika pracovního poměru



Graf 4. Specifika pracovního poměru (vlastní zpracování)

5. Je váš zaměstnavatel obeznámen s vaším postižením?

Tuto otázku zodpovědělo 39 ze všech 44 respondentů. Tři respondenti tuto otázku přeskočili a dva respondenti nepokračovali ve vyplňování dotazníku (viz 4. otázka).

Jak lze vidět v Grafu 5, 51 % zaměstnanců s PAS neinformovali svého zaměstnavatele o svém postižení. Z velké části je to nejspíše právě proto, že mají uchazeči strach, aby nebyli kvůli svému postižení vyřazeni z náborového procesu. Další dvě skupiny tvoří zaměstnanci, jež zaměstnavatele informovali. Celých 23 % informovalo zaměstnavatele předem a 15 % až poté co byli přijati na pracovní místo. Pokud se uchazeč rozhodne zaměstnavatele informovat o svém postižení, mělo by to být spíše před přijetím pracovního místa. Může se totiž stát, že zaměstnavatel, který byl o stavu svého zaměstnance informován až po jeho přijetí, bude cítit, že se porušila důvěra mezi ním a zaměstnancem. To může vést k problémům na pracovišti. Ke stejnému scénáři pak může dojít, pokud zaměstnavatel sám zjistí, že má jeho zaměstnanec PAS. V dotazníku tuto situaci zažilo 3 % dotazovaných.

Obecně by se společnosti měly snažit o to, aby lidem s PAS bylo umožněno pracovat v co největší míře a aby na to, že mají PAS, nebylo pohlíženo jako na nevýhodu. Zaměstnanec s PAS není méněcenný a kolikrát dokáže být lepším pracovníkem než zdravý člověk. Proto je potřeba, aby se zaměstnavatelé nebáli přijímat lidi s PAS a nastavili dle toho i proces náboru, a lidé s PAS se naopak nebáli informovat zaměstnavatele o svém postižení. Z výsledků této otázky lze dedukovat, že obeznámení zaměstnavatele je pro lidi trpící tímto postižením stále osobní bariérou.

Graf 5

Je zaměstnavatel obeznámen s vaším postižením?



Graf 5. Je zaměstnavatel obeznámen s vaším postižením? (vlastní zpracování)

6. Jak jste se o pozici dozvěděli?

Tuto otázku zodpovědělo 39 ze všech 44 respondentů. Tři respondenti tuto otázku přeskočili a dva respondenti nepokračovali ve vyplňování dotazníku (viz 4. otázka). Z dotazovaných se o pozici dozvědělo prostřednictvím webové stránky 64 % respondentů. Celých 13 % respondentů bylo o pozici informováno známými, kamarády, nebo rodinou a posléze doporučeno na pracovní místo. Organizace, které se zabývají lidmi s PAS a nabízí jim pomoc při hledání zaměstnání, využilo 13 % dotazovaných. Agentury využilo 8 % a pomoc úřadu práce využilo 2 % respondentů.

Graf 6

Jak jste se o pozici dozvěděli?



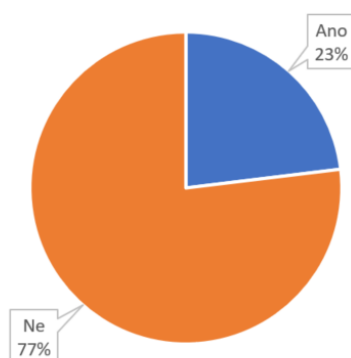
Graf 6. Jak jste se o pozici dozvěděli? (vlastní zpracování)

7. Prošli jste před výběrovým řízením tréninkem?

Tuto otázku zodpovědělo 39 ze všech 44 respondentů. Tři respondenti tuto otázku přeskočili a dva respondenti nepokračovali ve vyplňování dotazníku (viz 4. otázka). Tréninkem prošlo 23 % respondentů (9 dotázaných). Z dotázaných 77 % žádný trénink neabsolvovalo. Ti respondenti, kteří neabsolvovali trénink, přeskočili na otázku č. 9.

Graf 7

Prošli jste před výběrovým řízením tréninkem?



Graf 7. Prošli jste před výběrovým řízením tréninkem? (vlastní zpracování)

8. Můžete popsat, jak probíhal trénink před výběrovým řízením?

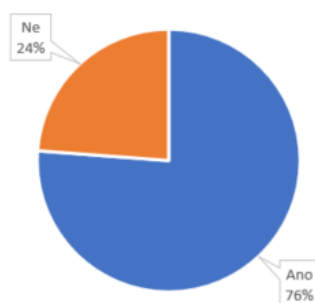
Otázka číslo 8 byla první otevřenou otázkou dotazníku. Zodpovědělo ji 9 respondentů, kteří na předchozí otázku č. 7, odpověděli kladně. Ti popsali, jakým tréninkem si před výběrovým řízením prošli. Většina respondentů uvádí, že jim pracovníci organizací a škol nebo přátelé pomohli s vytvářením životopisu a s nácvikem pohovoru. Respondenti si procvičili odpovídání na různé otázky, které se mohou na pohovoru vyskytnout, ale také byli poučeni o tom, jak pohovory probíhají, jak se chovat, na co si dát pozor. Také si velká část nacvičovala jak využít jazyk těla.

9. Absolvovali jste výběrový proces?

Tuto otázku zodpovědělo 42 ze všech 44 respondentů. Dva respondenti nepokračovali ve vyplňování dotazníku (viz 4. otázka). Z dotázaných respondentů absolvovalo výběrový proces 76 % a neabsolvovalo jej 24 %. Je sice velmi neobvyklé, že respondenti neprošli výběrovým řízením, ale lze vidět souvislosti s výsledky otázky 4, kde část respondentů uvedla, že pracuje v soukromých společnostech rodinných příslušníků či známých (viz 4. otázka). Respondenti, kteří neabsolvovali výběrové řízení, uvedli, že byli přijati pouze na základě slovního doporučení. Respondenti, kteří neabsolvovali výběrový proces, dále ve vyplňování dotazníku nepokračovali.

Graf 8

Absolvovali jste výběrový proces?



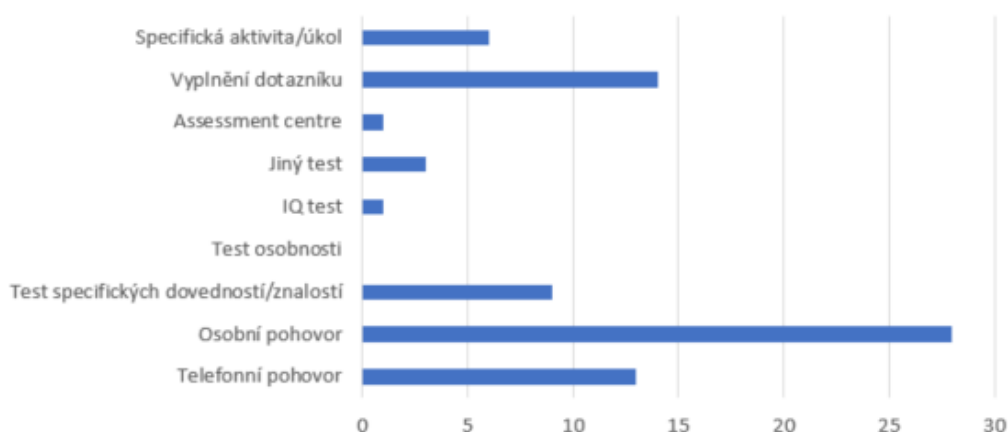
Graf 8. Absolvovali jste výběrový proces? (vlastní zpracování)

10. Jaké kroky jste absolvovali během výběrového procesu?

Na tuto otázku odpovídalo 32 z celkových 44 respondentů a mohli si vybrat několik odpovědí najednou. Deset respondentů tuto otázku přeskočilo (viz 9. otázka). Dva respondenti nepokračovali ve vyplňování dotazníku (viz 4. otázka). Většina prošla kombinací jedné a více metod výběru zaměstnanců. 28 dotazovaných prošlo osobním pohovorem, 13 telefonním pohovorem, 14 vyplnilo dotazník, 9 absolvovalo test specifických znalostí/dovedností, 6 jich splnilo specifický úkol nebo aktivitu v rámci výběrového řízení, 1 respondent se zúčastnil Assessment centra a 1 prošel IQ testem. Testy osobnosti neabsolvoval ani jeden z dotázaných.

Graf 9

Jaké kroky jste absolvovali během výběrového procesu?



Graf 9. Jaké kroky jste absolvovali během výběrového procesu? (vlastní zpracování)

11. Můžete popsat kroky výběrového procesu, který jste absolvovali?

Tuto otázku zodpovědělo 32 ze všech 44 respondentů. Deset respondentů tuto otázku přeskočilo (viz 9. otázka). Dva respondenti nepokračovali ve vyplňování dotazníku (viz 4. otázka).

Hlavním krokem, kterým si prošla většina zaměstnanců, byl pohovor buď telefonický, osobní, nebo absolvovali oba typy pohovorů. Některým respondentům, o kterých zaměstnavatel věděl, že mají PAS, byly dány otázky pohovoru předem (10 minut – 1 den) na prostudování. Tito dotázaní poté

uvedli, že se při pohovoru cítili příjemně, jelikož věděli co přesně očekávat. Dále pak velká část uchazečů vyplnila dotazník a prošla testem schopností/dovedností.

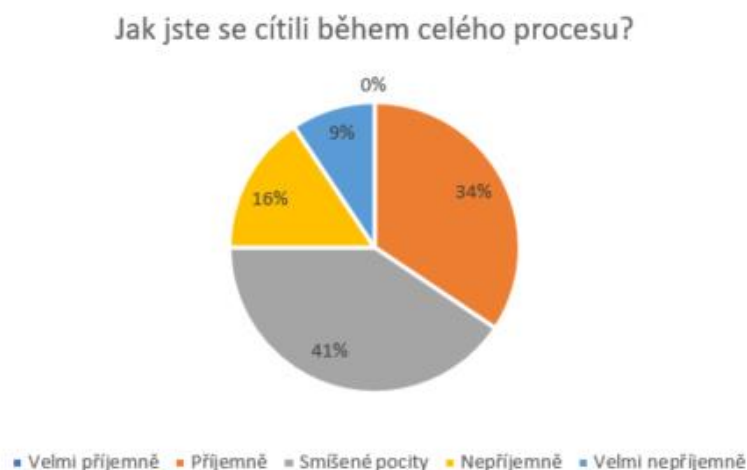
Tři respondenti ze společnosti XY uvedli, že jako první je organizace NAUTIS doporučila do výběrového řízení společnosti XY. Pozice, na které se výběrové řízení konalo, byly otevřeny specificky pro lidi s PAS. Průběžně během dvou měsíců docházeli jednou týdně do lokální kanceláře společnosti XY, kde byli seznámeni se tím, jak společnost funguje. Dále absolvovali skupinovou aktivitu stavění robotů z LEGA (testování schopnosti práce v týmu a dodržování daných postupů). Ten, kdo pracoval s roboty dobře a dokázal se řídit instrukcemi, pak pokračoval programováním robotů (testování schopnosti řešení problémů). Posléze si jednotlivé pracovní týmy vybraly, kdo se z kandidátů hodí na požadované pozice. Tito kandidáti byli poté pozváni na osobní pohovor a test dovedností, kde si vyzkoušeli, jak bude vypadat jejich náplň práce. Ti, co prošli všemi kroky, pak dostali nabídku práce. Celý výběrový proces trval 3 měsíce.

12. Jak jste se cítili během náborového procesu?

Tuto otázku zodpovědělo 32 ze všech 44 respondentů. Deset respondentů tuto otázku přeskočilo (viz 9. otázka). Dva respondenti nepokračovali ve vyplňování dotazníku (viz 4. otázka).

Tato otázka je pro můj výzkum klíčová, jelikož spokojenost uchazeče s PAS je velmi důležitá a ovlivňuje, zda uchazeč ve výběrovém řízení podá svůj nejlepší výkon. Pokud se necítí např. na pohovoru dobře, je možné, že bude na zaměstnavatele působit nepřístupně a nepříjemně. Nepříjemný pocit z celého procesu mělo 16 % respondentů a velmi nepříjemně se cítilo 9 % dotázaných. Nikdo z dotázaných neprošel výběrovým řízením s tím, že měl velmi dobrý pocit. Jen 34 % se cítilo během procesu dobře a zbylých 41 % mělo z výběrového řízení smíšené pocity.

Graf 10



Graf 10. Jak jste se cítili během náborového procesu? (vlastní zpracování)

13. Co byste na celém procesu změnili?

Na tuto otázku odpovědělo 32 ze všech 44 respondentů. Deset respondentů tuto otázku přeskočilo (viz 9. otázka). Dva respondenti nepokračovali ve vyplňování dotazníku (viz 4. otázka).

Dotazování se v této otázce zamysleli nad tím, co by na celém výběrovém procesu změnili, kdyby to bylo možné. Většina respondentů by změnila strukturu, nebo otázky pohovoru. Nejraději by dělali interview písemně, anebo telefonicky, místo osobního pohovoru. Důvodem je zhoršená reakce na cizí prostředí a cizí lidi. Většina také uvedla, že by neměla problém s osobním pohovorem, pokud by dostali otázky předem. Stačilo by 10-20 minut před zahájením pohovoru, aby si člověk s PAS mohl otázky přečíst, porozumět jim a zamyslet se nad tím, jak na ně bude odpovídat. Velká část respondentů by také ocenila méně abstraktní otázky, jelikož jsou pro lidi s PAS velmi těžko uchopitelné a složitě na tyto otázky hledají odpověď.

Tři respondenti ze společnosti XY uvádějí, že největší negativa celého procesu byla jeho zdlouhavost a neefektivita aktivity se stavěním robotů. Shodují se na tom, že pro jejich pozice tato aktivita nebyla vhodná a necítili se u ní dobře. Jeden z respondentů uvedl, že byl kvůli této aktivitě velmi vyčerpaný, jelikož není moc technický typ a stavění robotů mu nešlo. Chápe, jaký měla aktivita smysl, a například pro uchazeče, kteří měli zájem o pozici technickou, je dle něj určitě vhodná, nicméně osobně v ní neviděl zvláštní přínos.

8 Získávání a výběr zaměstnanců s poruchami autistického spektra

V této kapitole porovnám odpovědi z polostrukturovaných rozhovorů a dotazníkového šetření. Tato data, která byla shromážděna, slouží k navržení a doporučení postupu náboru zájemců s PAS o zaměstnání ve společnosti XY a vytvoření stručného návodu, jak upravit výběrové řízení pro lidi s PAS.

8.1 Návrh na postup získávání a výběru zaměstnanců s PAS pro společnost XY

Společnost XY spolupracuje s organizací NAUTIS. Pro společnost XY je toto velkou výhodou, jelikož je ve spojení s konzultanty, kteří jsou odborníci v dané oblasti a s lidmi s PAS jsou neustále v kontaktu. Díky znalostem a zkušenostem těchto konzultantů může společnost XY získávat cenné informace, jak vytvořit to nejlepší prostředí pro lidi s PAS.

Zároveň organizace NAUTIS školí lidi s PAS, kteří hledají práci, aby i pro ně byl celý proces co nejjednodušší.

Porovnáním dat z dotazníkového šetření a z polostrukturovaného rozhovoru vyplynulo, že celkový výběrový proces organizace XY funguje poměrně dobře, nicméně prostor pro zlepšení je zejména v následujících třech oblastech, aby byl ještě vhodnější a efektivnější pro uchazeče s PAS.

8.1.1 Assessment Center (AC)

Z dat zjištěných v dotazníkovém šetření (viz otázka č. 13) vyplývá, že tato část procesu je pro lidi s PAS velmi náročná. Ve společnosti XY celý proces probíhal několik měsíců a jen tato metoda byla vícedenní. AC se zúčastnilo několik uchazečů o práci a několik posuzovatelů. Vzhledem k neznámému prostředí a velkému počtu cizích lidí je tato metoda pro lidi s PAS velmi stresující, zvláště pokud jsou ještě k tomu nuceni pracovat v týmu plných cizích lidí. V době kdy společnost XY AC pořádala, otevírala několik různých pozic najednou. Domnívám se, že pro lidi s PAS by bylo vhodnější absolvovat výběrové řízení jako jednotlivec. Pokud je pro manažera důležité, jak uchazeč pracuje v týmu, bylo by vhodné vytvořit aktivitu (například simulování pracovních úkolů), do které se zapojí manažer, nebo jeden či více budoucích kolegů uchazeče. Jelikož při pohovoru posuzuje kandidáta ve většině případů manažer i člen týmu, bude tato metoda poměrně finančně náročná. Částečně se tak zájemce seznámí s lidmi, se kterými bude pracovat, a k tomu si může udělat představu o tom, jak bude vypadat jeho denní náplň práce.

8.1.2 Aktivita stavění LEGO robotů

Ze získaných dat lze jasně usoudit, že tato aktivita nebyla vhodně zvolena. Z rozhovoru s ředitelem terapeutického a sociálně rehabilitačního střediska národního ústavu pro autismus jsem se dozvěděla, že se tato aktivita ve společnosti XY omezila již jen na některé pozice. To je rozhodně správný

krok, jelikož aktivita nebyla uchazečům příjemná a neviděli v ní žádný smysl. Dle mého by se však aktivita mohla vyřadit úplně. Pokud jde o technické obory, existuje mnoho jiných testů, které mohou ověřit způsobilost uchazeče. Pro technické a programátorské pozice to mohou být testy znalostí softwaru nebo programování v určitém programovacím jazyce, které společnost XY vytvořila pro ostatní uchazeče a aktivně je využívá při klasickém procesu výběru zaměstnanců. Testy mají jasně dané zadání, a tak není problém je využít i pro lidi s PAS. Dále se domnívám, že pokud mělo stavění robotů otestovat schopnost pracovat v týmu, nebylo to efektivní už jen z toho důvodu, že pracovali s dalšími lidmi s PAS, což vzhledem k sociálním a komunikačním problémům těchto lidí není vhodné. Do týmu bývá obvykle přijat vždy jeden nebo maximálně dva lidé s PAS (v případě, že jde o velký tým), takže reálně vždy budou pracovat jen s lidmi bez postižení. Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, lepší způsob ověření práce v týmu by byla simulovaná pracovní aktivita prováděná přímo se členy budoucího týmu zaměstnance.

8.1.3 Délka výběrového řízení

Výběrové řízení trvalo ve společnosti XY skoro 3 měsíce. Během něj po celé tři měsíce uchazeči často docházeli do společnosti XY, aby se s ní seznámili a později prošli AC, aktivitami, které testovaly jejich schopnosti a dovednosti při simulaci výkonu pracovní činnosti, a pohovorem. Tento proces byl velmi dlouhý a pro uchazeče stresující. Myslím si, že pokud by se AC zrušilo a uchazeči by výběrovým řízením prošli jednotlivě, bylo by výběrové řízení kratší a pro uchazeče příjemnější.

8.2 Návrh na postup získávání a výběru zaměstnanců s PAS pro společnosti a podniky

Pokud se společnost nebo podnik rozhodne pro nábor lidí s PAS, anebo obdrží dopředu informaci, že má uchazeč o zaměstnání PAS, navrhuji zvážit následující kroky.

8.2.1 Organizace

Pokud se chce společnost nebo podnik dozvědět více o problematice PAS, je dobré najít si lokální organizaci, která se touto problematikou zabývá. Mnoho organizací rádo pomůže s konzultacemi, jelikož jim jde převážně o to, aby se povědomí o PAS zvyšovalo. Lokální organizace mohou mít také program podporovaného zaměstnávání a přímo společnosti doporučit uchazeče nejvhodnější na pracovní místo. Tento program také může poskytovat konzultace výběrového řízení pro společnost tak, aby bylo řízení vhodné pro lidi s PAS a efektivně testovalo schopnosti a dovednosti, které společnost hledá.

8.2.2 Výběrové řízení

Pokud společnost dostane přihlášku na pozici od kandidáta s PAS, bude vhodné výběrový proces pro tohoto člověka upravit tak, aby mohl ukázat všechny své schopnosti, dovednosti a potenciál co nejlépe.

Jedna z prvních věcí, která usnadní uchazeči komunikaci se společností je forma kontaktu. Pokud možno uchazeč s PAS vždy preferuje, pokud je kontaktován emailem nebo textovou zprávou, místo telefonu.

Jestliže společnost vyžaduje telefonický pohovor, je dobré uchazeče informovat předem o tom, že mu bude personalista volat. Ještě lepší je zaslat otázky 10-20 minut dopředu. Uchazeč s PAS oproti ostatním potřebuje více času na pochopení otázky a rozmyšlení odpovědi. Je dobré formulovat otázky přesně, aby nedošlo k nedorozuměním. Společnost by se měla vyvarovat abstraktních otázek, které mohou být člověkem s PAS nepochopeny.

U osobního pohovoru by se měla aplikovat stejná pravidla jako u pohovoru telefonického, a to klást přesné otázky, které nejsou abstraktní a nejlépe zaslané kandidátovi předem. Dále by mělo být v pozvánce na pohovor jasně řečeno, kolik lidí bude kandidáta posuzovat, a nastíněna struktura pohovoru. Je důležité zmínit, zda se bude jednat jen o pohovor nebo i o plnění určitého úkolu či aktivity, aby kandidát nebyl překvapený. Aktivity a úkoly musí být přesně definované.

Vždy je důležité s osobou s PAS správně komunikovat. Na začátku zaměstnání je dobré stanovit si přesná pravidla a pravidelně kontrolovat, zda jsou dodržována. Po zaučení zaměstnance je možné interval kontroly prodlužovat.

I když je tento proces jednoznačně náročnější než u lidí bez poruchy PAS, pokud zaměstnavatel správně zvolí kroky a bude se držet obecných rad pro zaměstnávání lidí s PAS, jeho náklady se mohou v budoucnu několikanásobně vrátit - pokud je s lidmi s PAS jednáno tak, aby se v pracovním prostředí cítili příjemně, často jsou velmi loajálními a výkonnými zaměstnanci.

Závěr

V této bakalářské práci byly stanoveny dva cíle. Prvním cílem byla analýza procesu získávání a výběru zaměstnanců s poruchami autistického spektra ve vybrané společnosti XY, posoudit jeho efektivitu a vhodnost, a navrhnout řešení, která by mohla přispět k jeho zlepšení.

Proces ve společnosti XY byl porovnán s odbornou literaturou uvedenou v teoretické části bakalářské práce. Proces byl v mnohém v souladu s teorií, ale bylo nalezeno několik nedostatků, které byly důkladně prozkoumány. V závislosti na těchto nedostatcích pak byly navrženy a popsány následující změny, které proces mohou udělat více efektivní a vhodnější pro uchazeče o zaměstnání s poruchami autistického spektra.

Prvním doporučením je změna metody výběru zaměstnanců. Bylo by vhodné nadále nevyužívat metodu assessment centra, ale provádět výběrová řízení zvlášť pro jednotlivé pozice a jednotlivé uchazeče. Bylo by vhodné využít kombinaci výběrových metod tak, aby byl výběrový proces pro uchazeče s PAS co nejpříjemnější, ale zároveň co nejefektivnější pro společnost XY.

Dalším doporučením je vyřazení aktivity stavění robotů z LEGA z výběrového procesu. Ze shromážděných dat z dotazníku a polostrukturovaného rozhovoru bylo zjištěno, že tato aktivita, dříve využívaná při výběrovém řízení, byla uchazečům nepříjemná a byla neefektivní. Bylo doporučeno aktivitu vyřadit úplně, nebo ji nahradit aktivitou, která bude pro tento typ výběrového řízení vhodnější.

Posledním doporučením je zkrácení výběrového řízení. Pokud společnost přestane využívat metodu assessment centra a vyřadí nebo nahradí aktivitu stavění robotů z lega, proces se výrazně zkrátí a tak bude příjemnější pro uchazeče a efektivnější pro společnost XY.

Druhým cílem bakalářské práce bylo vypracovat postup pro získávání a výběru zaměstnanců s poruchami autistického spektra, který může využít kdokoli, kdo se setká s uchazeči s PAS a chce, aby přijímací řízení bylo efektivní a vhodné pro lidi s PAS.

V teoretické části byla nastudována odborná literatura o poruchách autistického spektra a o problematice zaměstnávání lidí s tímto postižením. V praktické části byl proveden polostrukturovaný rozhovor s odborníkem, který pracuje s touto problematikou. Dalším krokem bylo provedení výzkumu. Bylo realizováno dotazníkové šetření, kterého se dohromady účastnilo 44 respondentů. Z výzkumu bylo patrné, že výběrová řízení ve většině případů nebývají přizpůsobena postižení uchazeče. Kvůli tomuto faktu se uchazeči necítí na pohovoru příjemně, jsou ve stresu a mají problém ukázat svůj plný potenciál. Pokud zaměstnavatelé budou informováni o postižení uchazeče před zahájením výběrového procesu, mohou postup upravit. Toto celý proces zefektivní a zpříjemní jak pro uchazeče, tak i pro personalistu nebo vedoucí osobu, která je v čele výběrového řízení.

Posledním krokem bylo vypracovat vhodný postup získávání a výběru lidí s PAS ve společnosti XY, a to v souladu s teorií a získanými daty. Byla stanovena doporučení a změny klasického výběrového

řízení, které bývá běžně využíváno ve společnostech tak aby neztratilo na obtížnosti, ale aby byly co nejlépe prozkoumány schopnosti, dovednosti a potenciál uchazečů s PAS.

Na závěr práce je důležité zopakovat a zdůraznit, že zaměstnanci jsou klíčem k úspěchu jakékoliv společnosti, a proto je třeba dbát na to, aby nebyl proces získávání a výběru zaměstnanců brán na lehkou váhu. Proces získávání a výběru zaměstnanců by měl v každé společnosti fungovat tak, aby byl na pracovní místo vybrán tou nejefektivnější metodou nejvhodnější kandidát, díky které se zaměstnanec bude aktivně podílet na plnění cílů společnosti.

Seznam použité literatury

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN ISBN978-80-247-1407-3.

DALE, Margaret. *Vybíráme zaměstnance: základní znalosti personalisty*. Brno: Computer Press, 2007. ISBN ISBN978-80-251-1522-0.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN ISBN978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

FOOT, Margaret a Caroline HOOK. *Personalistika*. Praha: Computer Press, 2002. Praxe manažera (Computer Press). ISBN 80-722-6515-6.

HOWLIN, Patricia. *Autismus u dospívajících a dospělých*. 2. Praha: Portál, 2009. ISBN ISBN 978-80-7367-499-1.

KLEIBL, Jiří, Zuzana DVOŘÁKOVÁ a Bořivoj ŠUBRT. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-717-9389-2.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. Management (Grada). ISBN ISBN978-80-247-3823-9.

PAVLÁK, Miroslav. *Nauka o veřejné správě*. 4., přeprac. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 2005. ISBN 80-704-3406-6.

PREIßMANN, Christine. *Život s Aspergerovým syndromem: příběh psychoterapie*. Praha: Portál, 2010. Speciální pedagogika (Portál). ISBN 978-80-7367-688-9.

SHORE, Stephen M. a Linda G. RASTELLI. *Understanding Autism For Dummies*. Hoboken: John Wiley, 2006. ISBN ISBN 978-047-0101-827.

SINCLAIR, J. *Don't Mourn for Us. Our Voice*. 1993. Autism Network International newsletter. http://www.students.uiuc.edu/~bordner/ani/dont_mourn.html

ŠIKÝŘ, Martin. Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

THOROVÁ, Kateřina a Šporclová VERONIKA. *Poruchy autistického spektra v dospělosti*. Psychiatrie pro praxi. 2012, 13.(3.), 116-119.

THOROVÁ, Kateřina. Poruchy autistického spektra: dětský autismus, atypický autismus, Aspergerův syndrom, dezintegrační porucha. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-736-7091-7.

Seznam grafů

Graf 1.....	30
Graf 2.....	31
Graf 3.....	32
Graf 4.....	33
Graf 5.....	34
Graf 6.....	34
Graf 7.....	35
Graf 8.....	36
Graf 9.....	36
Graf 10.....	37

Seznam tabulek

Tabulka 1 Výhody a nevýhody pohovorů..... 17

Seznam příloh

Příloha 1: Otázky polostrukturovaného rozhovoru s manažerkou	49
Příloha 2: Otázky polostrukturovaného rozhovoru s ředitelem terapeutického a sociálně rehabilitačního střediska národního ústavu pro autismus	49
Příloha 3: Dotazníkové šetření	49

Přílohy

Příloha 1: Otázky polostrukturovaného rozhovoru s manažerkou

Jak probíhalo otevření pozice pro uchazeče s PAS?
Jak probíhalo získávání kandidátů s PAS
Jaký je rozdíl mezi klasickým výběrovým procesem a procesem pro uchazeče s PAS?
Změnil se proces výběru zaměstnanců za posledních 5 let?
Je pozice a náplň práce upravená pro zaměstnance s PAS?
Jak se liší práce se zaměstnanci s PAS oproti práci s ostatními z pohledu manažera?

Příloha 2: Otázky polostrukturovaného rozhovoru s ředitelem terapeutického a sociálně rehabilitačního střediska národního ústavu pro autismus

Jak se rozhoduje o tom, zda je člověk s PAS vhodný k vykonávání pracovního poměru?
Jakým způsobem se určuje, na jaký typ práce se člověk s PAS hodí?
Procházejí lidé spolupracující s NAUTIS tréninkem před zahájením výběrového řízení?
Jsou všichni zaměstnavatelé informováni o tom, že má uchazeč PAS?
Jaký je rozdíl mezi klasickým výběrovým procesem a procesem pro uchazeče s PAS?
Je pozice a náplň práce pro zaměstnance s PAS upravená přímo pro tyto zaměstnance?
Je pozice a náplň práce upravená pro zaměstnance s PAS?

Příloha 3: Dotazníkové šetření

Identifikační údaje

1. Pohlaví

- a. Muž
- b. Žena

2. Věk

- a. 18–25 let
- b. 26–29 let
- c. 30–39 let
- d. 40–49 let
- e. 50–59 let
- f. 60 let a více

3. Jak dlouho jste zaměstnání v současném pracovním poměru?

- a. 0–1 rok
- b. 2–3 roky
- c. 4–5 let
- d. 6–10 let
- e. 11–20 let
- f. 20 let a více

4. Specifika pracovního poměru

- a. Společnost/podnik
- b. Rodinný podnik/podnik známého

- c. Živnostník/podnikatel
 - d. Veřejný sektor/státní správa/akademická instituce
- 5. Je váš zaměstnavatel obeznámen s vaším postižením?**
- a. Můj zaměstnavatel o postižení neví.
 - b. Zaměstnavatele jsem předem informoval/a o mém postižení.
 - c. Zaměstnavatele jsem informoval/a o mém postižení až po mém nástupu.
 - d. Zaměstnavatel sám zjistil, že mám postižení.
 - e. Pozice byla otevřena specificky pro lidi s postižením.
- 6. Jak jste se o pozici dozvěděli?**
- a. Agentura
 - b. Organizace zabývající se PAS
 - c. Website
 - d. Referral/doporučení
 - e. Úřad práce
- 7. Prošli jste před výběrovým řízením tréninkem?**
- a. Ano
 - b. Ne
- 8. Můžete popsat, jak probíhal trénink před výběrovým řízením?**
Otevřená otázka
- 9. Absolvovali jste výběrový proces?**
- a. Ano
 - b. Ne
- 10. Jaké kroky jste absolvovali během výběrového procesu?**
- a. Telefonní pohovor
 - b. Osobní pohovor
 - c. Test specifických dovedností/znalostí
 - d. Test osobnosti
 - e. IQ test
 - f. Jiný test
 - g. Assessment centre
 - h. Vyplnění dotazníku
 - i. Specifická aktivita/úkol
- 11. Můžete popsat kroky výběrového procesu, který jste absolvovali?**
Otevřená otázka
- 12. Jak jste se cítili během náborového procesu?**
- a. Velmi příjemně
 - b. Příjemně
 - c. Smíšené pocity
 - d. Nepříjemně
 - e. Velmi nepříjemně
- 13. Co byste na celém procesu změnili?**
Otevřená otázka

