

Získávání a výběr zaměstnanců s poruchami autistického spektra



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE
MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ

Autor práce: Anna Kajabová
Studijní obor: Řízení a ekonomika průmyslového podniku
Vedoucí práce: Ing. Klára Šimonová
Akademický rok: 2017/2018

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.

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 de-scribes 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 inter-views 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.

Výzkumné otázky

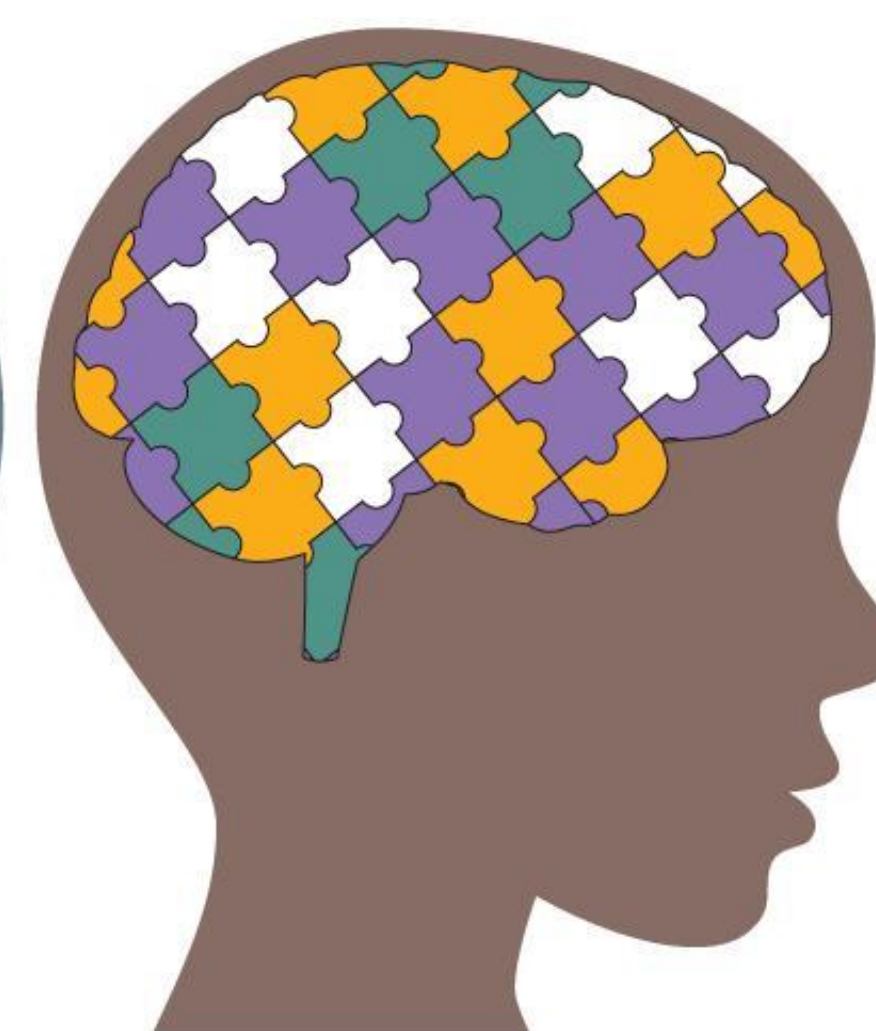
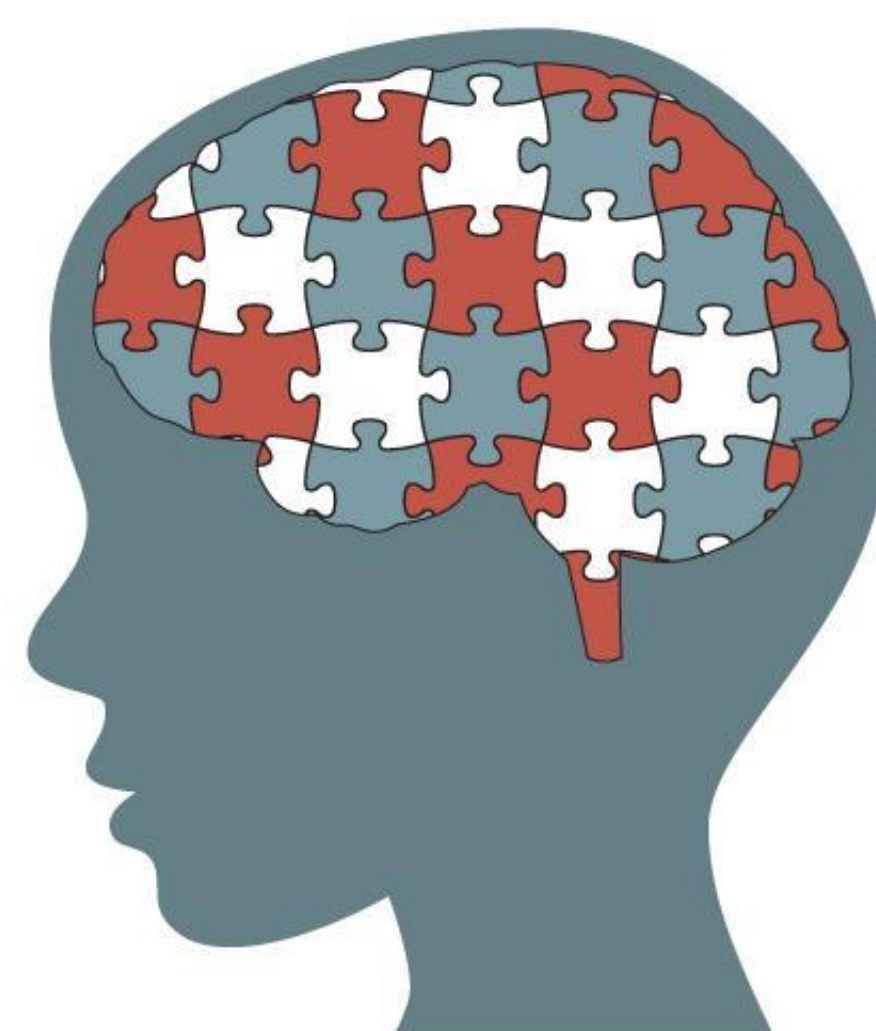
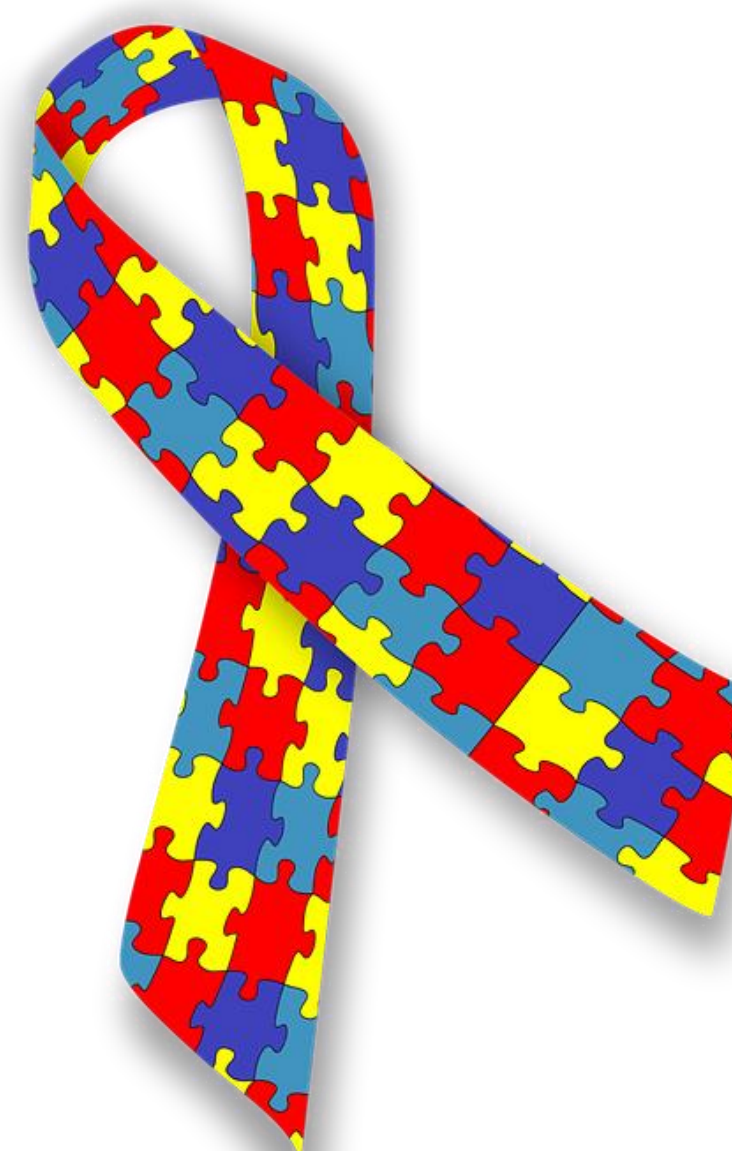
- Probíhá proces výběru a získávání zaměstnanců s PAS ve společnosti v souladu s teoretickými východisky?
- Co lze změnit na výběrovém procesu uchazečů s PAS u společnosti XY, aby byl co nejefektivnější?
- Jak lze obecně zjednodušit výběrový proces pro uchazeče s PAS?

Doporučení změn ve společnosti XY

Prvním doporučením je změna metody výběru zaměstnanců. Bylo by vhodné nadále nevyužívat metodu assessment centra, ale provádět výběrová řízení zvláště 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.



Seznam použité literatury

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy* : 10. vydání. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

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

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

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

Obrázek 1: Autism ribbon. Zdroj: <https://pixabay.com/en/autism-ribbon-awareness-disease-1417942/>

Obrázek 2: Autism brains. Zdroj: <https://www.wie-funktioniert.com/autismus-im-alltag/>

Obrázek 3: Srdce. Zdroj: <https://de.vecteezy.com/vektorkunst/146391-autismus-bewusstsein-icon>