

Získávání a výběr zaměstnanců

Lenka Klierová

České vysoké učení technické v Praze
Masarykův ústav vyšších studií
2020



Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na téma získávání a výběr zaměstnanců. Cílem práce je analyzovat získávání a výběr zaměstnanců ve vybrané společnosti, posoudit a porovnat uplatňované postupy v jednotlivých prodejnách, určit možné příležitosti pro zlepšení a navrhnout vhodná řešení. Teoretická část obsahuje východiska získávání a výběru zaměstnanců, kterými jsou plánování lidských zdrojů a analýza pracovních míst. Dále obsahuje podmínky a metody získávání zaměstnanců, a také kritéria a metody výběru zaměstnanců. Praktická část zahrnuje představení společnosti, výzkumné šetření pomocí dotazníků a rozhovoru, dále vypracované návrhy a doporučení na zlepšení získávání a výběru zaměstnanců pro společnost.

English summary

The Bachelor thesis focuses on recruitment and selection of employees. The aim of the work is to analyse the recruitment and the selection of employees in a selected company, to analyse and compare implemented procedures in individual stores, to define eventual opportunities for improvement and to suggest suitable solutions. The theoretical part contains the starting points for recruiting and selecting of employees which means the planning of human resources and the analysis of work positions. It also contains the conditions and methods of hiring of employees. The practical part includes the introduction of the company, a survey by means of questionnaires and an interview, then the elaboration of proposals and recommendations for improving the recruitment and the selection of employees for the company.

Rychlost kontaktování uchazeče

Odpověď	Počet respondentů	V procentech
Ještě v ten samý den, kdy se na pozici přihlásí	7	11 %
Do 2 pracovních dnů	34	52 %
Během 3-5 pracovních dnů	16	25 %
Do 10 pracovních dnů	7	11 %
Později	0	0 %
Dlouhodobě nemáme volné pozice	1	2 %

Výsledky

Pokud uchazeč žádá o práci je velmi důležité, aby mu vedoucí prodejny odpověděl na jeho žádost co nejdříve. Uchazeč hledá práci v momentě, kdy napíše či pošle životopis, proto je navrhováno odpovídat na žádosti ten konkrétní den a nejdéle do dvou až tří pracovních dnů. Tím, že vedoucí prodejny uchazeči odpoví hned, uvidí uchazeč zájem ze strany společnosti a při rozhodování, kterou práci si zvolit, může rychlou reakci brát v potaz. Je možné, že pokud prodejna potřebuje obsadit volné pracovní místo, je v jejím zájmu odpovídat zájemcům ten den, tím můžou volnou pozici obsadit ve velmi krátkém čase. Zároveň pokud vedoucí nekontaktuje uchazeče do 2-3 dnů, uchazeč hledá další inzerci. A při pozdějším oslovení již z pravidla našel jinou práci.

Pokud vedoucí prodejny ví, že přes některé zdroje získávání zaměstnanců bylo pro obsazování pozic na jeho prodejně jednodušší, měl by se právě na tyto zdroje zaměřit. Několik respondentů a také regionální manažer se shodli, že nabídky práce lze šířit na sociálních sítích a je možné, že tento způsob je velmi snadný a efektivní. V krátkém čase se informace o volné pracovní pozici dostane mezi nespočet lidí právě díky sociálním sítím. Většina zájemců hledá práci na pracovních portálech, proto je navrhováno zvolit jednoduché inzerce, právě na těchto portálech. Respondenti měli v dotazníku více možností při odpovídání a podle nich je jedním z efektivnějších způsobů získávání také doporučení zaměstnanců.

Literatura

- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a Kol., 2012. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, ISBN 978-80-7400-347-9
- KOCIÁNOVÁ, Renata, 2010. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3269-5
- KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 5. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8
- ŠIKÝŘ, Martin, 2016. *PERSONALISTIKA pro manažery a personalisty*. 2. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5870-1

Metodika

Teoretická část se nejprve zabývá východisky získávání a výběru zaměstnanců, kterými jsou plánování lidských zdrojů a analýza pracovních míst, a následně vymezuje podmínky a metody získávání zaměstnanců i kritéria a metody výběru zaměstnanců.

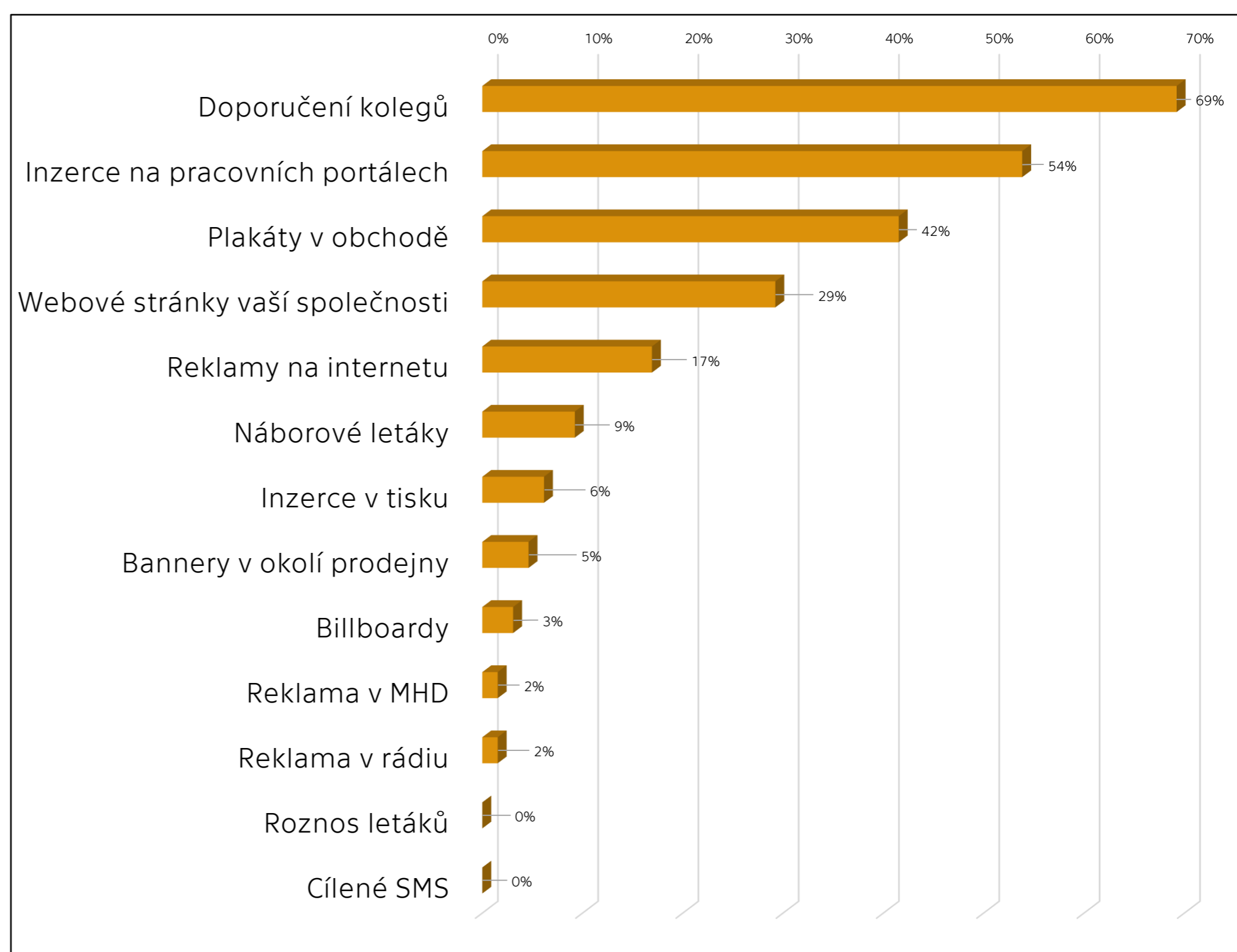
Praktická část obsahuje představení vybrané společnosti (obchodního řetězce) a jejích zaměstnanců, vymezení stávajícího stavu získávání a výběru zaměstnanců v prodejnách společnosti, vyhodnocení dotazníkového šetření mezi vedoucími prodejen, kteří získávání a výběr zaměstnanců provádějí, a návrhy a doporučení na zlepšení získávání a výběru zaměstnanců jak pro vedoucí prodejen, tak pro společnost.

Vedoucí práce: Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

Pracoviště: MÚVS ČVUT v Praze

Oddělení manažerských studií

Nejefektivnější zdroj získávání zaměstnanců ve společnosti



Závěr

Bakalářská práce se zabývala problematikou získávání a výběru zaměstnanců se zaměřením na vybranou obchodní společnost. Každá společnost se musí s tímto problémem vypořádat a právě to, jak se s tím dokáže vypořádat vybraná společnost, bylo zkoumáno v této práci.

Teoretická část prokázala, že získávání a výběr zaměstnanců je důležitá personální činnost, která společnosti zajišťuje dostatek lidí. Podobně si to uvědomuje vybraná společnost, která provozuje síť supermarketů. V této společnosti a jejích prodejnách bylo provedeno dotazníkové šetření zaměřené na získávání a výběr zaměstnanců. Šetření bylo prováděno na základě rozhovoru s regionálním manažerem společnosti pro region Praha, komunikací s personalistkou společnosti a interních materiálů od společnosti.

Z praktické části je zřejmé, jak se dají teoretická východiska využít v praxi. Od plánování lidských zdrojů, řešení nedostatku zaměstnanců, popisy pracovních míst, metody získávání z vnitřních a z vnějších zdrojů, metody výběru zaměstnanců, výběru zaměstnanců přes strukturu výběrového pohovoru až po přijetí nového zaměstnance do pracovního poměru.