

Inovace získávání, výběru a přijímání zaměstnanců ve vybraném podniku



ČESKÉ
VYSOKÉ
UČENÍ
TECHNICKÉ
V PRAZE

Bc. Pavla Jiroušková
Masarykův ústav vyšších studií, 2020

Vedoucí práce: Prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.
Zadávací katedra/ústav: Oddělení manažerských studií

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá tématem získávání, výběru a přijímání zaměstnanců do organizace. Cílem práce je hodnocení současné situace činností získávání, výběru a přijímání zaměstnanců ve zkoumané organizaci a návrh inovací v oblasti automatizace, zavedení procesů a celkové modernizace využívaných nástrojů a postupů. Pro hodnocení stavu uvedených personálních činností je prováděn polostrukturovaný rozhovor. Další využitou metodologií je dotazníkový průzkum, který doplňuje popis aktuálního stavu činností získávání, výběru a přijímání zaměstnanců ve zkoumané organizaci. Na základě získaných dat jsou formulovány konkrétní inovace, které zvýší konkurenceschopnost personálního útvaru mezi ostatními útvary v organizaci i mezi konkurencí na trhu.

Abstract

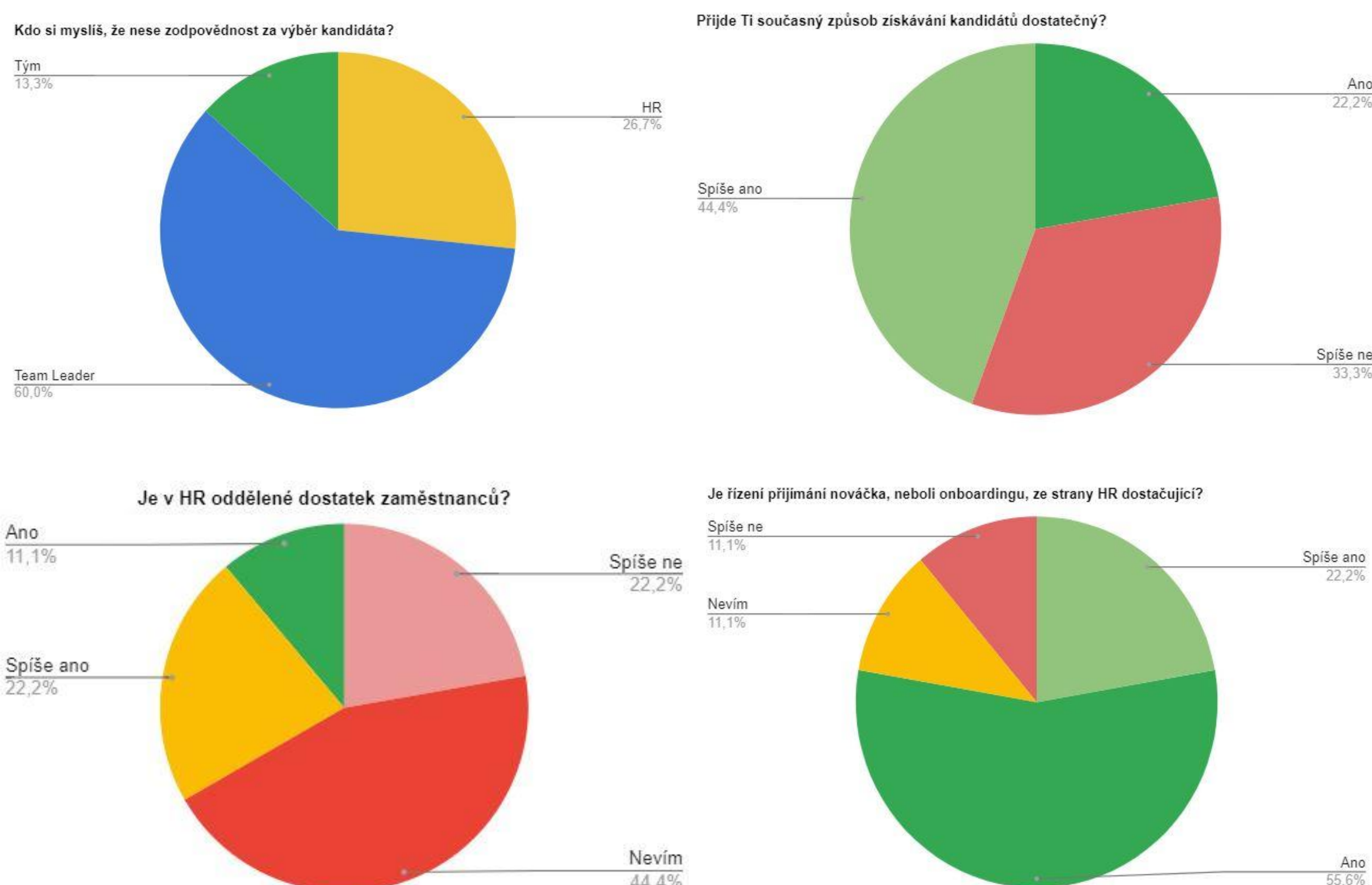
This diploma theses is focused on the recruitment, selection and hiring new employees to the organization. The aim of this theses is to evaluate the current situation in activities of recruitment, selection and hiring new employees in a choosen organization and design of innovations in the field of automation, implementation of processes and overall modernization of tools and procedures. A semi-structured interview is conducted to assess the status of these personnel activities. Another methodology used in this theses is a questionnaire survey. This survey complements the description of the current state of activities of recruitment, selection and hiring of employees in the organization. Based on the obtained data, specific innovations are formulated, which will increase the competitiveness of the personnel department among other departments in the organization and also among the competition in the market.

Metody

V této práci bude využíváno následujících metod: Rešerše odborné literatury, deskripce, kompilace, komparace, polostrukturovaný rozhovor, dotazníkové šetření, vícekritériální rozhodování, základy umělé inteligence.

Hlavní metoda, kterou využijí v praktické části své diplomové práce je polostrukturovaný rozhovor. Tento typ rozhovoru má za cíl využít výhod strukturovaného rozhovoru i nestrukturovaného. Pro strukturovaný rozhovor je typické, že tazatel zadává otázky přesně podle osnovy, kterou si předem určil, není možné se od osnovy odklonit a případně více rozvést určité téma. Nestrukturovaný rozhovor se naopak žádnými jasně danými pravidly neřídí, pro tazatele je ovšem náročnější získání všech požadovaných dat. Polostrukturovaný rozhovor vítá určitou volnost v průběhu pro přirozenost tazatele i respondenta, důležitost není v pořadí otázek, ale v zisku všech dat. (Reichel, 2009). Všechny typy rozhovorů jsou ovšem dialogem mezi dvěma lidmi a všechny typy se využívají pro sociologický průzkum.

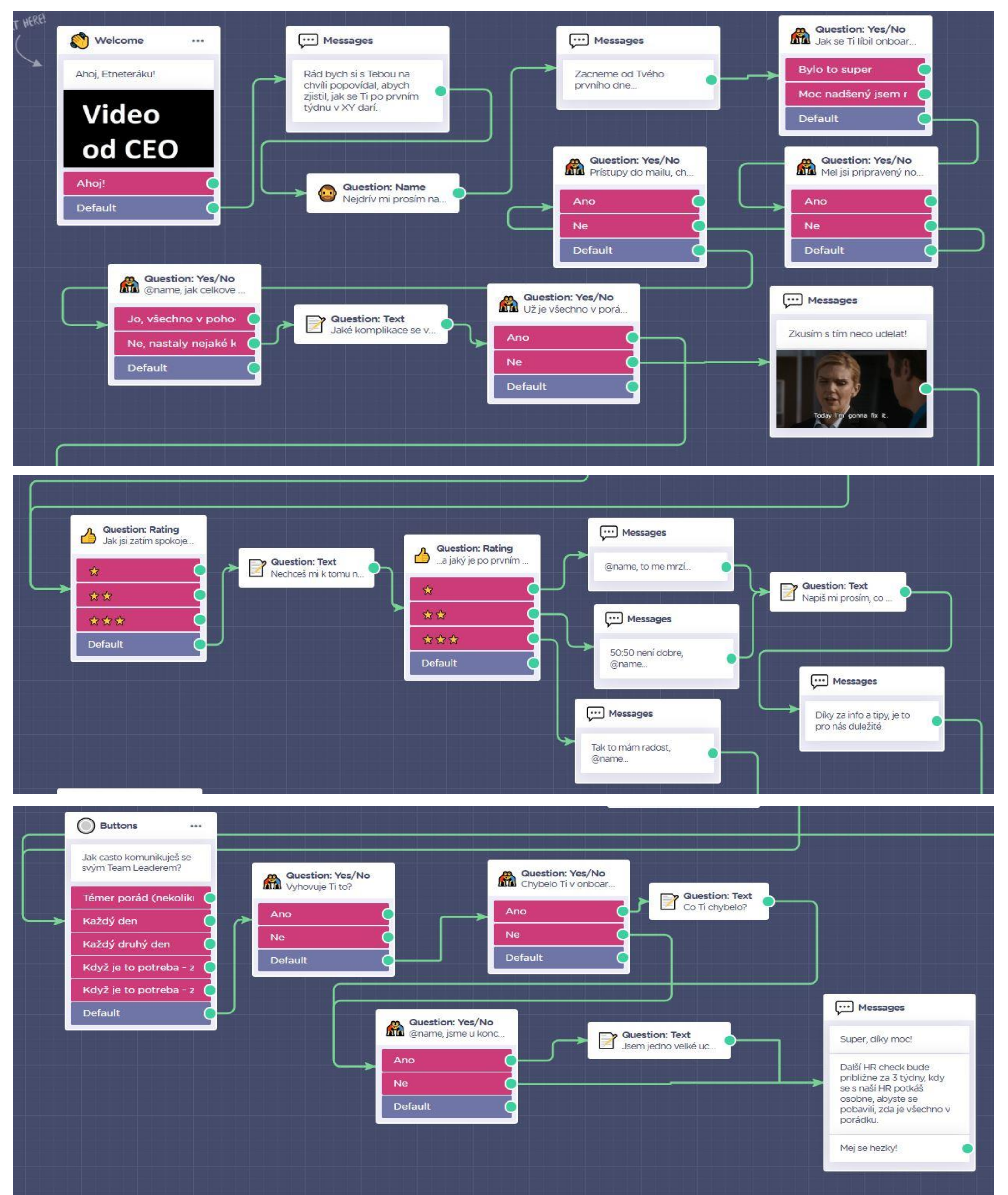
Výstupy z polostrukturovaných rozhovorů



Vlastní návrh

V rámci inovací je možné některé z výše zmíněných kroků automatizovat, a to pomocí vytvoření chatbota. Myslím si, že pro splnění stanoveného cíle, kterým je modernizace činností personálního oddělení a upoutání pozornosti, bychom měli využívat více současných technologií. Využití chatbota jako inovace je možné využít např.: Získávání zpětné vazby od kandidátů, úprava kariérní stránky, HR check po prvním týdnu, prozatímní substitut gamifikace.

V následujících diagramech je zobrazena komunikace s novým zaměstnancem po prvním týdnu.



Závěr

Na základě deskripce současného stavu personálních činností, komparovaných s odbornou literaturou, a vlastního výzkumu byly navrženy vhodné inovace. Tyto inovace byly rozděleny do dvou skupin na operativní a taktické. Operativní inovace jsou takové inovace, které je nutné vykonat co nejdříve. Taktické inovace jsou spíše doporučením pro zkoumanou organizaci, na co se zaměřit do budoucna. Na implementaci jsou tyto inovace složitější a jedná se u nich i o konkrétní finanční náklady pro organizaci.

Hlavní inovace, na kterou byl vlastní návrh inovací zaměřen, je využití chatbota. Jedná se o inovaci, která by zahrnovala modernizaci nástrojů používaných personálním oddělením. Zároveň je to nástroj vhodný k automatizaci některých personálních činností.

Literatura

1. ARMSTRONG, M., Personální management. Praha: Grada Publishing, 1999.
2. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2007.
3. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. rozš a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007.
4. TURECKIOVÁ, M. Řízení a rozvoj lidí ve firmách. Praha: Grada Publishing, a.s., 2004.