

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 - 2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Romana Hypiusová

Přijímací řízení a výběr zaměstnanců k Městské policii

hl. m. Prahy

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Juraj Eisel, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2013 - 2016

BACHELOR THESIS

Romana Hypiusová

**Admissions and selection of the employees to the Municipal
Police of the capital city of Prague**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Juraj Eisel, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 12. 2. 2016

Romana Hypiusevová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucímu práce panu Ing. Juraji Eiselovi, Ph.D., za jeho trpělivost, vstřícnost a okamžité rady, když bylo potřeba.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá procesem získávání, výběrem a přijetím pracovníků k organizaci Městské policie hl. m. Prahy. V teoretické části objasňuje metody výběru pracovníků, funkci personálního oddělení nebo metody inzerování volných pozic. Poskytuje teoretická východiska pro část praktickou. V praktické části analyzuje současný proces výběrového řízení v organizaci Městská policie hl. m. Prahy. Vyhodnocuje silné a slabé stránky tohoto procesu. V závěrečné části doporučuje a navrhuje případná řešení k efektivnějšímu procesu výběru nových pracovníků k organizaci Městské policii hl. m. Prahy.

Klíčová slova

Assessment centra, inzerce, motivace, pohovor, proces, psychometrický test, výběr zaměstnanců.

Annotation

Bachelor's thesis deals with the process of recruitment, selection and adoption of the employees to the organization Municipal Police of the capital city of Prague. The theoretical part explains the method how to select the employees, Human Resources function or method of the work positions advertising. It provides a theoretical basis for the practical part. The practical part analyzes the current selection process in your organization Municipal Police of the capital city of Prague. It evaluates the strengths and weaknesses of the process. In the final section there are some recommendations and suggestions for more efficient selection process of the new employees to the organization Municipal Police of the capital city of Prague.

Keywords

Advertising, Assessment center, employee selection, interview process, motivation, psychometric test.

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ	11
1.1 Personální oddělení.....	12
1.2 Definice kritérií pro uchazeče.....	14
1.3 Inzerce.....	16
1.4 Metody výběru zaměstnanců	19
1.4.1 Životopis	19
1.4.2 Fyzické testy	23
1.4.3 Psychometrické testy	23
1.4.4 Pohovor.....	25
1.4.5 Lékařská prohlídka	28
1.4.6 Vyhodnocení.....	28
1.5 Shrnutí.....	29
PRAKTICKÁ ČÁST	30
2 MĚSTSKÁ POLICIE HL. M. PRAHY	31
2.1 Historie.....	31
2.2 Personální politika - benefity	36
2.3 Nábor a výběr zaměstnanců	38
2.3.1 Fyzické testy	19
2.3.2 Psychometrické testy	40
2.3.3 Lékařská prohlídka	41
2.3.4 Vyhodnocení.....	41
3 PRŮZKUM A VYHODNOCENÍ	43
3.1 Dotazníky.....	44
3.2 Shrnutí a doporučení.....	61
ZÁVĚR	67
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	69
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	71
SEZNAM PŘÍLOH	73

ÚVOD

Autorka si jako téma bakalářské práce zvolila přijímací řízení a výběr zaměstnanců k Městské policii hl. m. Prahy. Důvodem výběru daného tématu byl zájem o průběh a samotné fungování výběru a přijímání uchazečů k této organizaci.

Samotný výběr zaměstnanců je velice důležitý pro fungování a chod firmy. Výběr by měl být kvalitní a propracovaný. Jestliže se jedná o specifickou pozici, měl by výběr uchazečů být zaměřen tak, aby uspěli jen ti jedinci, kteří pro danou práci mají předpoklady a odpovídají jejím požadavkům. Zvláště důležitý je výběr zaměstnanců k bezpečnostním složkám. Pro tuto práci musí být uchazeč fyzicky i psychicky zdravý. Musí zde řešit konflikty, nebezpečné situace, předvídat situace a reakce lidí, být způsobilý k nošení a užívání zbraně. Jelikož jde o náročnou a zodpovědnou práci, musí tomu odpovídat i obtížnost přijímacího řízení.

Autorka se v práci bude zabývat tím, zda je výběrové řízení k Městské policii hl. m. Prahy odpovídající, a to vzhledem k náročnosti povolání nebo zda je nabídka zaměstnání efektivně inzerována. Jelikož se jedná o teoreticko-empirickou bakalářskou práci, je v praktické části k průzkumu použita dotazníková metoda. Dotazníkem se autorka snaží získat informace a podklady pro své hypotézy.

V teoretické části bakalářské práce autorka pomocí odborné literatury zajišťuje podklady pro práci praktickou. Jsou zde popisovány např. kritéria uchazečů, typy inzerce a náklady s ní spojené. Dále jsou zde popsány různé metody výběru uchazečů a hlavní náplň personálního oddělení. V poslední řadě autorka seznamuje čtenáře s typy výběrových řízení a jejich vyhodnocením. Díky získaným podkladům z teoretické části autorka přechází na část praktickou.

V praktické části je čtenář seznámen s organizací Městská policie hl. m. Prahy. Autorka zde popisuje historii organizace. Je zde popsán celý proces přijímacího řízení od inzerování, přes testování, až po vyhodnocení a přijetí uchazeče.

Cílem bakalářské práce je pomocí dotazníku získat potřebné informace a podklady, tyto informace zpracovat a vyvodit z nich závěry. V závěru práce a ve vyhodnocení jsou

shrnuty výsledky průzkumu a popřípadě navrženy a doporučeny jednotlivé body ke zlepšení, či zefektivnění výběrového řízení k Městské policii hl. m. Prahy.

TEORETICKÁ ČÁST

Proces získávání a výběru zaměstnanců je nedílnou součástí každé firmy či organizace. Avšak ne vždy se vykonává efektivně. Kvalitní výběr zaměstnanců firmě zajistí takové pracovníky, kteří se na danou pozici nejlépe hodí a mají odpovídající kvalifikaci. Jedině tak mohou být pro firmu přínosem. Důležité je, aby osoba, která řídí proces výběru a získávání pracovníků, dokázala za co nejnížší náklady zajistit co nejvíce kvalitních uchazečů.

Armstrong (2007, str. 343) říká že: „*Obecným cílem získávání a výběru pracovníků by mělo být získat s vynaložením minimálních nákladů takové množství a takovou kvalitu pracovníků, které jsou žádoucí pro uspokojení podnikové potřeby lidských zdrojů.*“

1 ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

V této kapitole je popsána funkce personálního oddělení, dále definice kritérií pro uchazeče na práci strážníka. Jedná se o kritéria, která jsou k výkonu na dané pozici potřeba. Díky nim je možné sehnat a dosadit na pozici nejvhodnějšího kandidáta.

Následně jsou v této kapitole rozebrány různé možnosti a způsoby inzerování volného pracovního místa, a také náklady spojené s celkovým náborem zaměstnanců.

Dle Koubka (2007, str. 126) slouží získávání pracovníků k tomu, aby na volná místa bylo získáno co nejvíce uchazečů o toto místo, za co nejnižší náklady a v přiměřeném časovém období. Získávání pracovníků je také o zajištění kvalitních a odpovídajících zdrojů, o dostatečné informovanosti uvnitř organizace, o správném podání nabídky uchazečům mimo organizaci, dále o samotném jednání s potenciálními zaměstnanci a získávání od nich potřebných informací.

Pro získávání pracovníků se někdy používá termín “nábor“ pracovníků. Nábor zaměstnanců znamená, že pracovníci jsou hledáni mimo organizaci. Při získávání pracovníků však organizace hledá uchazeče nejen mimo organizaci, ale i uvnitř organizace, a to ze svých zdrojů, což je šetrné jak z časového hlediska, tak i z hlediska finančního. Zaměstnanci, kteří se považují za vnitřní zdroj uchazečů jsou např. lidé, kteří byli nahrazeni na své pracovní pozici výkonnějšími stroji, lidé, kteří pracovně vyspěli natolik, že jsou již schopni pracovat na obtížnějších úkolech nebo pozicích. Dále lidé, kteří jsou postiženi změnami v organizaci nebo lidé, kteří jen o volnou pozici projeví zájem, když na dosavadní pozici nedochází k výše uvedeným změnám. Mezi vnější zdroje uchazečů patří např. lidé, kteří jsou vedeni na úřadu práce, absolventi škol nebo lidé, které inzerované místo zaujalo, i když jsou zaměstnání v jiné organizaci. (Koubek, 2007, str. 126-130)

1.1 Personální oddělení

Personalistika podle Koubka (2007, str. 13) patří do řídicí části organizace. Tato část zahrnuje veškeré procesy, které jsou spojené s člověkem a s jeho prací u organizace. Např. jak byl pracovník získán, proškolen, kvalita a vztah k dané pozici, ke kolegům, zda ho jeho práce uspokojuje či ne.

Koubek (2007, str. 32) dále definuje personální oddělení jako *„pracoviště specializované na řízení lidských zdrojů. Zajišťuje odbornou, tj. koncepční, metodologickou, poradenskou, usměrňovací, organizační a kontrolní stránku personální práce a poskytuje v této oblasti speciální služby vedoucím pracovníkům všech úrovní i jednotlivým pracovníkům.“*

Personální oddělení je jakýmsi spojem mezi managementem a zaměstnanci. Pomáhá k rozvoji vztahů a lidí samotných. Personalistika se snaží aby zaměstnanci využívali a probouzeli svůj potenciál. Což je přínosem jak pro ně samotné tak pro organizaci. Jde o útvar, který slouží a radí, jak dosahovat cílů organizace za pomoci vlastních zaměstnanců. (Armstrong, 2007, str. 65)

Mezi hlavní úkoly personálního oddělení patří dle Koubka (2007, str. 20-22) tyto:

- 1) Vytváření a analýza pracovních míst – specifické úkoly, odpovědnost a pravomoc, které jsou s pracovním místem spojené;
- 2) personální plánování – vyváženost pracovníků v organizaci, sledování a zajišťování potřebného počtu zaměstnanců a jejich další rozvoj;
- 3) získávání, výběr a přijímání pracovníků – inzerování pozice a požadavků, výběr a třídění uchazečů, zkoumání dokumentů, stanovení výběrových procesů, vyhodnocování výběrových řízení, dokumentace, zařazení uchazeče na pracovní pozici;
- 4) hodnocení pracovníků – návrh způsobů, metod a obsahu hodnocení, dokumentace a archivace výsledků, z hodnocení vyvozené návrhy na opatření;

- 5) rozmísťovanie (zařazovanie) pracovníkov a ukončovanie pracovného pomeru – priradzovanie zamestnanců na určitou pozici, jejich povýšení nebo sesazení, propouštění zamestnanců;
 - 6) odměňování – stanovení odměňování zamestnanců, jejich motivace;
 - 7) vzdělávání pracovníků – plánování a organizování vzdělávání zamestnanců, vyhodnocení výsledků;
 - 8) pracovní vztahy – zejména mezi vedením firmy a odbory, zápisy z porad a jejich zpracování, sledování disciplinárních řízení a stížností, mezilidských vztahů, konfliktů aj.;
 - 9) péče o pracovníky – zajištění zázemí firmy (hygiena, stravování aj.), BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci, kvalitní pracovní podmínky a prostředí;
 - 10) personální informační systém – jak pro zamestnance, tak pro úřady mimo organizaci, informace týkající se pracovního místa, mzdy, podmínek (vnitřních i vnějších), které se týkají fungování zamestnanců ve firmě;
 - 11) průzkum trhu práce – zjištění nabídky a poptávky po zamestnání, popř. zdrojů, kde mohou být nalezeny pracovní síly a získání těch nejlepších;
 - 12) zdravotní péče o pracovníky – pravidelné zdravotní (preventivní) prohlídky zamestnanců, poskytnutí první pomoci a rehabilitace pracovníků;
 - 13) činnosti zaměřené na metodiku průzkumů, zajišťování a zpracování informací – zavedení počítačových programů pro zkvalitnění a uchování dat, získaných personální činností;
 - 14) dodržování zákonů v oblasti práce a zamestnávání pracovníků – dodržování zákoníku práce, nepřipustit diskriminaci zamestnanců, a to v jakémkoliv ohledu, jde o zabezpečení nejen zamestnanců, ale i firmy.
- Jednotlivé úkoly personálního oddělení by měly být provázány a podporovány mezi sebou navzájem.

Cílem personální oblasti je podle Koubka (2007, str. 40) to, aby organizace byla konkurenceschopnější, rozvíjela se, ekonomicky rostla, a tím zajistila své místo na trhu. A to vše za pomoci kvalitně vybrané, vedené a školené pracovní síly.

1.2 Definice kritérií pro uchazeče

Definice kritérií pro uchazeče se skládá z požadavků a specifikace volné pracovní pozice. Jedná se o zkušenosti, vzdělání, odbornost nebo kvalifikaci, která je potřebná pro pracovní výkon na této pozici. Armstrong (2007, str. 344) dále uvádí i body, díky kterým může být definice kritérií sestavena. Těmito body jsou:

- 1) Odborné schopnosti – jsou to schopnosti a dovednosti, které uchazeč o danou pozici musí znát a ovládat;
- 2) požadavky na chování a postoje – tyto požadavky jsou potřebné k udržení správné firemní kultury organizace. Díky nim je možné najít takového uchazeče, který odpovídá zavedené firemní kultuře a bude se do ní hodit;
- 3) odborná příprava a výcvik – jedná se o požadavky, které se týkají vzdělání, odbornosti a kvalifikace, jenž jsou nezbytné pro uchazeče na danou pozici;
- 4) zkušenosti, praxe – jde o získané zkušenosti uchazeče, jejich shodnost s obsazovanou pozicí a úspěšnost s jakou byly vykonávány;
- 5) zvláštní požadavky – kritéria, která jsou potřebná k rozvoji náplně práce na dané pozici (zvětšovat portfolio zákazníků, vyhledávat další příležitosti k obchodu aj.);
- 6) vhodnost pro organizaci – zde se jedná o to, aby byl uchazeč schopen ztotožnit se s firemní kulturou;

7) další požadavky – jsou to specifické požadavky, které se týkají volné pracovní pozice (např. cestování, služební cesty, specifická pracovní doba aj.);

8) možnost splnit očekávání uchazeče – to jaké má firma možnosti pro splnění očekávání kandidátů (kariérní postup, školení, jistotu stálé práce aj.).

Důležité v této fázi podle Armstronga (2007, str. 345) je vyvarovat se nadhodnocení požadovaných kritérií na uchazeče. Je dobré mít vysoké nároky na danou pozici, ale nesmí být tak vysoké, aby zbytečně odlákaly většinu uchazečů. Na druhou stranu nesmí být zase podhodnocené.

Koubek (2007, str. 134) dále uvádí, že je vhodné si požadavky na uchazeče roztřídit následujícím způsobem:

- 1) Nezbytné – požadavky, bez kterých se uchazeč nesmí o pozici ucházet;
- 2) žádoucí – nejsou podmínkou pro přijetí uchazeče, ale zlepšují výkon v zaměstnání, je možné na ně uchazeče formou školení připravit;
- 3) vítané – požadavky, které uchazeč mít nemusí, ale zvyšují jeho flexibilitu na pracovišti;
- 4) okrajové – nejsou potřebné pro danou pozici.

V inzerci by měly být popsány nezbytné požadavky na uchazeče, dále některé požadavky žádoucí nebo vítané. Tyto požadavky se pak použijí jako šablona při předvýběru a výběru vhodného uchazeče o volnou pracovní pozici. Stále je však potřeba přihlížet i k ostatním požadavkům volné pracovní pozice.

1.3 Inzerce

Získávat pracovníky je možné ze dvou základních zdrojů a těmi jsou vnitřní zdroje a vnější zdroje uchazečů. Koubek (2007, str. 135) ve své knize uvádí, že získávání uchazečů z vnitřních zdrojů má několik výhod. Mezi ně patří například to, že jsou známy veškeré potřebné informace o uchazeči, o jeho pracovních pozicích, kariéře, zkušenostech, o tom, kdy je zaměstnanec schopný přestoupit na novou pozici, uchazeč už zná firemní kulturu organizace a ztotožnil se s ní, chce dál pracovat a kariérně postupovat v této organizaci. Při výběru této formy jsou výhodou i ušetřené náklady za případné inzerování volného pracovního místa mimo organizaci. Zaměstnanci musí být seznámeni s nabízenou pozicí a požadavky, které jsou na tuto pozici kladeny. Firma musí umět zaměstnance přimět k tomu, aby se o ni sami ucházeli.

Získávání uchazečů z vnějších zdrojů je nákladnější formou získávání zaměstnanců. Existuje několik zdrojů a způsobů, jak získávat uchazeče mimo organizaci. Základem každého z nich je ale kvalitní a poutavý inzerát. Jak píše Armstrong (2007, str. 348) ve své knize, inzerce patří k nejběžnějším způsobům jak získat nové zaměstnance. Cílem inzerce je:

- 1) Upoutat pozornost – inzerát musí být poutavější než inzeráty ostatních organizací;
- 2) vytvářet a udržovat zájem – veškeré informace týkající se pracovního místa by měly být popsány poutavou a zajímavou formou;
- 3) stimulovat akci – musí být tak zajímavě zpracovaný, že uchazeče upoutá natolik, aby ho přečetl až do konce a o místo jevil aktivní zájem.

Armstrong (2007, str. 349-353) dále uvádí, jaké náležitosti by měl inzerát obsahovat. Inzerát by měl obsahovat následující informace o:

- 1) Organizaci – název organizace by měl být zveřejněn. Pokud firma nechce mít uvedený v inzerátu svůj název, je vhodné domluvit si spolupráci s některou z personálních agentur nebo jiného zprostředkovatele. Je dobré uvést zajímavosti o

firmě – její působnost, růst, oblast, kterou se zabývá, vše co ji učiní atraktivní v očích uchazeče;

2) práci (pracovním místě) – zde by měl být uveden popis pracovního místa a náplň práce, kterou bude muset budoucí zaměstnanec zastávat, vše napsáno tak, aby byla upoutána uchazečova pozornost;

3) požadavcích na pracovníka – tyto požadavky se týkají studia, odbornosti, praxe a dalších požadavků, které jsou nezbytné pro plnění funkce na inzerované pozici, není však dobré požadavky nadhodnocovat, jelikož každý uchazeč je individuální;

4) platu, mzdě a zaměstnaneckých výhodách – tato informace může být uvedena už v hlavičce či nadpisu inzerátu a činit ho tím atraktivnější, informace by měly být atraktivní, aby v uchazeči vzbudily zájem o zaměstnání, ve kterém ho čekají takové bonusy;

5) místě výkonu práce – kde bude práci vykonávat;

6) tom, jak by měl uchazeč na inzerát reagovat – požadavky na telefonický kontakt, e-mailovou komunikaci aj.

V hlavičce inzerátu by měl být napsán název inzerované pozice a informace, která jej ztraktivní. K názvu se může přidat již výše zmíněná mzda, pokud je zajímavá. Dále se k názvu může doplnit jedna ze zaměstnaneckých výhod, kterou pracovní pozice nabízí (např. služební automobil, služební telefon, dovolená navíc aj.).

Dále by inzerát neměl být diskriminující. V inzerátu by neměl být napsán název pozice jen v mužském nebo ženském rodě. Výjimku mohou tvořit inzeráty na pracovní pozice, které jsou tak specifické, že je žena nebo muž vykonávat nemohou. Dále by inzeráty neměly diskriminovat rasu, národnost nebo etnickou skupinu.

Existuje několik způsobů kde a jak inzerovat. Některé z nich jsou popsány níže.

Inzerce v médiích

Koubek (2007, str. 138) uvádí, že jde o oblíbenou metodu inzerování volného pracovního místa. Inzeruje se v tisku, rádiu nebo v televizi. Výhodou tohoto způsobu inzerování je oslovení široké veřejnosti, a tím získání velkého množství uchazečů. Nevýhodou však může být finanční nákladnost této inzerce.

Inzerce na poutačích

Inzerování na poutačích je podle Koubka (2007, str. 137) další variantou jak upoutat širokou veřejnost na volné pracovní místo. Na těchto poutačích jsou uvedeny jen základní informace o pozici a mají v uchazeči podnítit zvědavost o další vyhledávání informací.

Tyto poutače jsou umístěny na veřejně přístupných místech jako například billboardech, informačních sloupech, v metru nebo jiných prostředcích městské hromadné dopravy, na úřadech práce, v podchodech a na různých dalších místech, kde je vyvěšení inzerce legální.

Online recruitment

Podle Armstronga (2007, str. 353 – 355) jde o inzerování pracovního místa s využitím internetových sítí. Inzerovat je možné na stránkách firmy, kde si firma sama vystaví informace o volné pozici a uchazeč se tak dozví informace jak o firmě samotné, tak o pracovním místě. Uchazeč může svůj životopis poslat přímo na uvedenou e-mailovou adresu.

Dále je možné inzerovat na portálech, které jsou k těmto účelům vytvořeny. Jedná se o portály, kde je denně nabízeno nespočetné množství volných míst. Uchazeč tak může vybírat z volných pozic a hledat tu, která by nejlépe odpovídala jeho zkušenostem a kvalifikaci.

Další možností je inzerce na portálech medií. Zde bývají uvedeny inzeráty jak z vytištěných médií, tak inzeráty, které jsou vkládány přímo na internetové stránky.

V poslední řadě se dá inzerovat na stránkách agentur. Agenturu jako takovou je možné si najmout i za účelem samotného předvýběru uchazečů, ale to už by se jedná o outsourcing, nebo-li externí služby, které pomáhají nalézt vhodné zaměstnance.

1.4 Metody výběru zaměstnanců

Existuje mnoho metod výběru zaměstnanců. Koubek (2007, str. 175-183) řadí mezi tyto metody například dotazník, zkoumání životopisu, testy pracovní způsobilosti, pohovor nebo lékařskou prohlídku. Armstrong (2007, str. 361 – 362) uvádí mezi metody výběru pracovníků ještě Assessment centre a grafologii. V této podkapitole budou popsány některé z těchto metod.

Dle Koubka (2007, str. 170 – 171) je nejdůležitější validita metod výběru zaměstnanců. Jedná se o „*spolehlivosti jednotlivých faktorů používaných k předvídání úspěšného výkonu práce (prediktorů) a na nich založených metod výběru pracovníků.*“ Jde o to, že žádná z metod není schopna eliminovat případné přijetí nevhodného kandidáta. „*Validita se vztahuje k míře, do jaké určitý prediktor skutečně předpovídá úspěšný výkon práce.*“ Jedná se tedy o kritéria, která ovlivňují pracovní výkon na dané pozici.

1.4.1 Životopis

Velice důležitým dokumentem při přijímacím řízení do zaměstnání je životopis. Corfield (2003, str. 15) definuje životopis jako „*písemný přehled dosaženého vzdělání a profesní praxe určitého člověka.*“ Správně napsaný životopis může uchazeči značně přispět k přijetí do zaměstnání. Životopis je také označován jako CV nebo-li „*curriculum vitae*“¹.

¹„curriculum vitae“ – latinské slovo, které znamená krátký soupis života

Corfield (2003, str. 22-23) dále uvádí, že je dobré mít vlastní životopis napsaný ještě před tím, než se člověk začne o určitou práci ucházet. Postupem času v něm může měnit potřebné informace vztahující se k jeho vzdělání a zaměstnání. Tak může být připraven kdykoliv reagovat na aktuální nabídku zaměstnání. Pokud se člověk zajímá o nějakou konkrétní pozici a ještě nemá napsaný životopis, rozhodně by s jeho sestavením neměl pospíchat. Je dobré si vše důkladně promyslet a vypracovat i několik návrhů životopisu. Pokud je člověk schopný sestavit kvalitní, jednoduchý, stručný a efektivní životopis, zvýší se jeho šance postoupit do dalšího kola výběrového řízení.

Uchazeč by si při psaní životopisu měl uvědomit, že se jedná o prezentaci jeho osoby. Životopis pravděpodobně bude studovat jeho budoucí zaměstnavatel nebo personalista, který se s ním ještě osobně nesešel. Proto by měl být konstruován tak, aby zapůsobil, ale na druhou stranu neodradil.

Personalisté si často všimají v životopise uchazečova vzdělání. Zda školy dokončil v řádném termínu, jestli došlo k přerušení nebo nedokončení studia. Dále je pro ně podstatné, kolik uchazeč měl zaměstnání a jak dlouho v nich setrval. Protože vysoký počet pracovních pozic, ale krátká doba zaměstnání, zpochybňuje loajálnost uchazeče. Lidé, kteří studují životopisy uchazečů, raději vidí, že kandidát měl zaměstnání méně, ale setrval v nich delší dobu. Dále se v životopise sleduje, zda na sebe jednotlivá zaměstnání navazují nebo zda je mezi nimi nějaká doba, kdy uchazeč byl bez práce. Člověk by v životopise neměl lhát. Šikovný personalista při pohovoru zjistí, zda je životopis psán pravdivě nebo si uchazeč vymýšlel.

Životopis by podle Corfield (2003, str. 16) neměl být příliš dlouhý. Obvykle se uvádějí 2 listy formátu A4.

Corfield (2003, str. 29-45) uvádí, že tento dokument by měl obsahovat následující údaje:

1) Osobní údaje - musí obsahovat jméno a příjmení, datum narození, národnost, adresu trvalého bydliště, kontaktní adresu, telefonický kontakt a kontaktní e-mail. V dnešní době je pravděpodobné, že většina lidí má e-mail zřízen. Pro personalistu to může

znamenat, že uchazeč má minimálně základní zkušenosti s prací na počítači. Přidání fotky k životopisu je volitelné.

2) Vzdělání - obsahuje veškeré dosažené vzdělání, které následovalo po vzdělání základním. Základní vzdělání se v životopise neuvádí. U vzdělání se píše rok (může být i měsíc) zahájení studia a rok ukončení studia. Studium se vypisuje od nejstaršího po poslední dosažené vzdělání. Měl by být uveden název školy, adresu a studovaný obor. U absolventů se uvádí i důležité vyučující předměty, které by jim mohly pomoci při hledání prvního zaměstnání. K části o vzdělání též patří soupis všech absolvovaných odborných kurzů, seminářů a školení. Píše se až po výčtu škol. Ke každému semináři se píše alespoň rok, kdy byl vykonán. Dále je dobré uvést instituci, ve které se absolvoval. Může sem patřit například jazykové studium, počítačové kurzy nebo kurzy ke zvýšení kvalifikace uchazeče.

3) Předchozí zaměstnání – zde jsou popsány pracovní zkušenosti uchazeče. Seznam zaměstnání se, na rozdíl od seznamu vzdělání, začíná psát od posledního zaměstnání k prvnímu. Uvádí se zde rok a měsíc nástupu a odchodu ze zaměstnání, název zaměstnavatele, referenční osoby, zařazení uchazeče. V popisu pozic by se mělo zdůraznit vždy to nejdůležitější, co člověk na dané pozici dělal a jaká byla náplň práce. Vše se vypisuje heslovitě ke každému zaměstnání. Pokud je uchazeč starší osoba a soupis zaměstnání by byl rozsáhlý, píše se jen několik posledních zaměstnavatelů. Pokud píše výpis zaměstnání absolvent, může uvést různé brigády, odborné praxe nebo stáže.

4) Další dovednosti - zde se vypisují například počítačové dovednosti (programy, stupně ovládnutí), jaké jazyky uchazeč ovládá a na jaké úrovni, skupiny řidičského oprávnění nebo dovednosti získané během zaměstnání (např. aroma masáže, střihání a úprava psů aj.).

5) Zájmy – vypisují se zde zájmové činnosti, které uchazeč rád dělá. Sporty, cestování, hudba nebo čtení. Personalisté se zaměřují i na tuto část, protože i díky zájmům uchazeče lze zjistit, o jakého člověka jde. Pokud má uchazeč ve sportech napsány většinou kolektivní hry, vypovídá to o jeho týmové spolupráci a společenské osobnosti.

6) Dodatečné informace neboli profil osobnosti – uchazeč zde prezentuje svou osobu. Díky tomu může personalistovi přiblížit svou osobnost, a to, zda vyhovuje firemní kultuře organizace.

7) Reference – uvádí se většinou u posledního zaměstnání.

Dle Koubka (2007, str. 145-146) existují tyto typy životopisů:

1) Volný - záleží na uchazeči jakou zvolí strukturu a obsah. Jsou zde rozepsány silné stránky a zkušenosti uchazeče. Píše se chronologicky. Pro personalistu je takový typ životopisu obtížně srovnatelný s ostatními životopisy, které jsou napsané totožnou formou. Dokáže si z nich ale najít důležité informace, které potřebuje. Tato forma životopisu personalistovi prozradí, o jakou osobnost se jedná. Zjistí to podle schopnosti vyjadřování a stylu, jakým je životopis napsán.

2) Polostrukturovaný - je přechod mezi volným a strukturovaným životopisem. Zde se píše volně, ale některé údaje se musí uvést povinně. Jde například o vzdělání a předchozí zaměstnání. Povinné údaje slouží zaměstnavateli k porovnání s ostatními kandidáty. Pro personalistu se tím práce ulehčí a uchazeč neztrácí možnost se dál prezentovat.

3) Strukturovaný - je zde určeno přesně, co má být poskytnuto a popsáno za informace. Strukturovaný životopis má jasně danou strukturu. Kandidát zde nemá možnost se řádně prezentovat. Personalistovi slouží ke snadnému porovnání mezi ostatními uchazeči.

Pokud se jedná o životopis na vyšší pozici nebo pro klienta s mezinárodní působností, je dobré zasílat životopis i v anglickém nebo jiném požadovaném jazyce.

V poslední době je vyžadován od zaměstnavatelů i průvodní dopis uchazeče. Není to povinná část životopisu, ale jako přílohu si ji většina zaměstnavatelů cení a může uchazeče oddělit od ostatních kandidátů. Průvodní dopis by měl obsahovat představení uchazeče, jeho silné a slabé stránky, o jakou pozici ve firmě se uchází, čím by mohlo firmě jeho přijetí přispět, jaké má znalosti na požadovanou pozici a proč ho tato pozice zaujala. (Corfeild, 2003, str. 101-102)

1.4.2 Fyzické testy

Fyzické testy mají prověřit uchazečovu obratnost, zdatnost, výdrž a kondici. Tyto testy se používají u specifických pracovních pozic, které jsou například u městské policie, Policie ČR nebo například hasičů. Podrobný popis těchto testů bude rozebrán podrobně v praktické části.

1.4.3 Psychometrické testy

Tento způsob porovnání uchazečů bývá běžnou součástí výběrového řízení na manažerské pozice nebo na pozice, které vyžadují určitou psychickou zátěž a jednání s lidmi (např. bezpečnostní složky).

Psychometrické testy slouží k odhalení osobnosti uchazeče. Měli by být sestaveny tak, aby odpovídaly požadavkům volného pracovního místa. To znamená, aby výsledky odhalily kandidáta s takovými vlastnostmi, které vyžaduje obsazovaná pracovní pozice. (Bryon, 2003, str.3)

Testy si firma sestavuje sama, ale doporučuje se požádat o pomoc odborníky. Test může rovněž provést odborná organizace. Vytvářet, posuzovat a vyhodnocovat by je měli odborní psychologové.

Správnost a funkčnost psychometrických testů je nesmírně důležitá. Musí objektivně posoudit uchazeče vzhledem k průměrnému výsledku celé skupiny uchazečů. Dle Armstronga (2007, str.338) jsou znaky kvalitního testu následující:

1) Je **citlivým** nástrojem měření, který dobře rozlišuje mezi jednotlivci.

2) Byl **vytvořen a standardizován** na reprezentativním a dostatečně velkém vzorku populace, pro kterou je zamýšlen, a to tak, aby jakékoliv individuální skóre mohlo být interpretováno ve vztahu ke skóre ostatních osob.

3) Je **spolehlivý** v tom smyslu, že za všech okolností měří totéž. Test mající měřit určitou charakteristiku, například inteligenci, by měl tuto charakteristiku měřit spolehlivě, ať už jej použijeme pro různé lidi současně nebo v různém čase, či pro jednu osobu v různém čase.

4) Je **validní (platný)** v tom smyslu, že měří charakteristiky, k jejichž měření byl zkonstruován. Tedy test inteligence by měl měřit inteligenci (samozřejmě určitým způsobem definovanou), a nikoliv pouze verbální obratnost, výřečnost. Test, který má předpovídat úspěšnost v práci nebo má být použit při skládání zkoušek, by měl poskytovat relativně přesvědčivé (statisticky významné) předpovědi.“

Psychometrické testy jsou souborem několika testů. Každý test je zaměřený na jinou část uchazečovy osobnosti. Testy Koubek (2007, str. 175 – 176) dělí na:

1) Test inteligence - umožňuje zjistit, jaké má uchazeč schopnosti myšlení, prostorové orientace, úsudku, jak rychle je schopen vnímat, jakou má paměť nebo jak pracuje s čísly. Druhů testů inteligence je mnoho. Měl by být zvolen, ten nejvhodnější a nejspolehlivější test.

2) Test schopností - zjistí, zda je uchazeč vhodný na danou pozici. Ukazují se zde schopnosti, kterými disponuje a možnost jejich růstu. Zjistí se schopnosti, které používá, ale i skryté. Jedná se o vlohly, duševní, motorickou, mechanickou a manuální schopnost.

3) Test znalostí a dovedností - složí ke zjištění pracovních návyků a postupů uchazeče. Dále ke zjištění znalostí, které uchazeč nabyl při přípravě do zaměstnání.

4) Test osobnosti - ukazují na uchazečovy charakteristické povahové rysy. Zde se zjistí, zda je uchazeč uzavřený nebo naopak společenský. Zda uvažuje racionálně nebo spíše emočně. Zjistí se, jestli je zásadový, svědomitý, sebevědomý, rozhodný, zda je schopný se prosadit. Tento test bývá formou dotazníku. Díky těmto testům lze zjistit, zda má kandidát vlohly pro danou pozici.

Uchazeč by měl být před těmito testy klidný a odpovídat pravdivě. Předem by měl být informován o takovém postupu při výběrovém řízení. Testy trvají i několik hodin. Většina testů má časový limit. Po ukončení testů by měl být uchazeč unaven. To je důkaz toho, že do testů vložil své maximum. Vyhodnocení testů trvá většinou jeden den. Následně je vytvořena zpětná vazba formou pohovoru. Pohovor by měl vést odborný psycholog. Zde se uchazeč může ještě zeptat na určité informace k testům. Dále psycholog vede s uchazečem rozhovor. Cílem tohoto rozhovoru by mělo být

potvrzení a ověření výsledků, které byly získány z předchozích testů. (Healy, 2004, str. 157 – 159)

1.4.4 Pohovor

Příjímací pohovor Corfield (2005, str. 9) popisuje jako „setkání tváří v tvář za konzultačním účelem.“

Příjímací pohovory jsou nejčastějším způsobem výběru zaměstnance. Zaměstnavatel má možnost se s uchazečem sejit osobně. Může zjistit, o jakou osobnost se jedná, zda by uchazeč zapadl mezi pracovní kolektiv a dokázal se ztotožnit s firemní kulturou. Nebo jestli je uchazeč schopen reprezentovat firmu na venek, pokud se jedná o specifickou pozici. (Lorenz, 2005, str. 15)

Pohovory se dají rozdělit do několika typů. Armstrong (2007, str. 361) uvádí několik typů pohovorů:

1) Individuální - jde o rozhovor mezi uchazečem a zaměstnavatelem nebo oprávněnou osobou, která pohovor vede. Je to nejpoužívanější typ pohovoru. Pokud je u pohovoru přítomna jen jedna osoba, která pohovor vede, může dojít ke zkresleným výsledkům. Výsledky mohou být zkresleny například sympatiemi nebo antipatiemi obou stran. Proto bývá dobré přizvat si k pohovoru další kompetentní osobu z firmy nebo absolvovat panelový pohovor před více tazateli.

2) Pohovorové panely – u tohoto typu již nejsou přítomni jen uchazeč a tazatel. Zde jsou přítomni dva nebo více zaměstnanců firmy a uchazeč. Za firmu zde může být přítomen personalista i manažeři. Otázky pokládají v průběhu pohovoru všichni účastníci. Po ukončení je možné posuzování uchazeče z více pohledů a názorů. Tento typ bývá objektivnější než první způsob.

3) Výběrová komise – tento typ bývá veden v nejširším kolektivu. U pohovoru je přítomno vedení firmy, personalista nebo vedoucí určité sekce, do které má být uchazeč přijat. Tento typ pohovoru má ale mnoho nevýhod. Může se stát, že ze strany vedení firmy budou pokládány otázky, které nebudou plánované. Uchazeč nebude mít prostor k dostatečnému vyjádření a obhájení svých názorů. Nebo vedení firmy bude

upřednostňovat uchazeče, kteří se chovají sebevědomě, ambiciózně nebo suverénně, i když tito lidé ve výsledku nemusí být v pracovním procesu kvalitní posilou. Nebo mohou zahrnout uchazeče, kteří se před takovou komisí cítí nejistě a jsou nervózní, i když tito lidé naopak v pracovním zařazení mohou odvádět kvalitní práci.

Koubek (2007, str. 179 – 180) ještě ve své knize uvádí další dvě formy pohovorů:

1) Postupný - který probíhá mezi jedním tazatelem a uchazečem. Má však více kol a tazatelé se v nich mění. Lépe se srovnávají výsledky pohovorů. Pro žadatele je však tento typ náročný jak časově, tak psychicky. Občas se stává, že i odpovědi již nejsou tak rozsáhlé, jelikož je na ně připraven již z předchozích pohovorů a mohl si je promyslet.

2) Skupinový - provádí se mezi několika uchazeči současně. Tazatel je přítomen jeden nebo více. Jde o posouzení jedinců a jejich chování ve skupině. Může se stát, že slabší jedinec využije přítomnosti více uchazečů a dokáže skrýt své nedostatky. Pro tazatele je náročnější posuzovat uchazeče při tomto typu pohovoru.

Dále se dle Koubka (2007, str. 180 – 181) rozdělují pohovory, podle obsahu a průběhu na:

1) Nestrukturovaný - není vhodný. Jedná se o pohovor, který nemá jasně dané schéma otázek, jenž by směřovaly ke zjištění určitých odpovědí vyplývajících z pracovní pozice. Uchazeč se zde může rozprávět sám, úplně o všem, pohovor nemá žádný směr. Složitě se zde také následně srovnávají jednotliví žadatelé, protože nemají rovné šance. Často rozhovory směřují do soukromí a nemají nic společného s pracovním místem. Tazatel zde může být ovlivněn.

2) Strukturovaný - je již spolehlivější a častěji používaný. Je zde jasně dané schéma otázek, délka pohovoru a obsah. Uchazeči mají stejné šance na přijetí. Tazatelům se srovnávání uchazečů usnadní, mohou je posuzovat mezi sebou. Tyto dokumenty se ukládají. Mohou posloužit i ke zdokonalení dalších pohovorů.

3) Polostrukturovaný - je kompromisem mezi první a druhou formou. Část pohovoru je jasně daná a druhá část je volnější. Tazatel může udělat pohovor volnější a propojit průběžně volnou část s částí, která je jasně daná. Musí však být zodpovězeny všechny

otázky týkající se pracovní pozice. Je zde však určený čas, do kterého musí být pohovor splněn.

Délka pohovoru by neměla být příliš dlouhá (ideálně 30-60 min.). Pokud je v jeden den naplánováno více pohovorů, musí mezi nimi být pauza na utřídění informací o uchazeči (obvykle 15 min.). Vhodné je za den absolvovat osm 30-ti minutových pohovorů. Pokud pohovor trvá déle, mělo by jich být o to méně. Po každém pohovoru by měl personalista udělat krátký záznam a přiložit ho k životopisu. Lépe se pak zpětně porovnávají jednotliví kandidáti.

Dále následuje samotný pohovor. Armstrong (2007, str. 373) uvádí, že pohovor je složený z pěti kroků:

- 1) úvod a přivítání;
- 2) nejpodstatnější část, zjišťují se potřebné informace o uchazeči, kterými se porovná jeho vhodnost pracovat v organizaci;
- 3) uchazeč se informuje o firmě, pracovní pozici a náplni práce;
- 4) část pro zodpovězení otázek, které má uchazeč;
- 5) závěr a sdělení informací o dalším postupu.

Po pohovoru personalista zpracuje zápis, který poslouží k pozdějšímu porovnání s ostatními uchazeči nebo k připomenutí informací před dalším přijímacím kolem. Tento zápis se s ostatními dokumenty uschová s životopisem pro další možné účely.

Některé zahraniční firmy nebo firmy, které nabízejí pozice na vyšší funkce, mohou po uchazeči chtít životopis napsaný i v cizím jazyce. Pokud jde o firmy, kde se cizí jazyk často používá při kontaktu s klienty nebo s vyšším managementem, mohou být pohovory vedeny částečně nebo celé v cizím jazyce. Uchazeč by o této skutečnosti měl být včas informován, aby se připravil. Zjistí se zde jeho komunikativní znalosti a znalosti odborné terminologie v cizím jazyce.

1.4.5 Lékařská prohlídka

Lékařská prohlídka se dle Koubka (2007, str. 183) provádí například pro zaměstnání v potravinářství, kde by mohlo být ohroženo zdraví dalších lidí, nebo pro zaměstnání, kde hrozí zhoršení zdraví uchazeče s ohledem na jeho náplň práce. Tento způsob výběrového řízení je v poslední době považován za diskriminující. Stále se však používá a je povinná pro některé organizace (např. bezpečnostní složky, restaurační zařízení a další).

Mezi lékařská vyšetření patří např. vyšetření krve a moči, zraku, sluchu, EKG, spirometrie, alergické testy, motorické schopnosti, prohlídka praktického lékaře a další.

1.4.6 Vyhodnocení

V podkapitole metody výběru zaměstnanců je uvedeno několik možných způsobů, které se mohou použít samostatně, kombinovat nebo doplňovat dalšími metodami. Po ukončení výběrových řízení se veškeré získané dokumenty zpracují a z uchazečů se vybere ten, který nejvíce odpovídá požadavkům pracovního místa a firmy.

Následně jsou uchazeči kontaktováni s informací o jejich úspěchu a je domluveno další setkání, kde budou probrány smluvní podmínky a další potřebné informace vztahující se k nim a jejich pracovní pozici. Dále se, ať už telefonicky nebo e-mailem, informují ostatní účastníci výběrového řízení o jejich nepřijetí s poděkováním za jejich účast.

1.5 Shrnutí

Teoretická část popisuje pojem výběrového řízení dle odborných publikací, dále funkci a popis činností personálního oddělení, stanovení požadavků a kritérií na uchazeče. Nedílnou součástí výběrového řízení je i kvalitní a cílená inzerce. Důležité je efektivně a ekonomicky inzerovat. Po přihlášení uchazečů následuje samotné výběrové řízení. Teoretická část popisuje několik metod výběrových řízení. Informace získané v teoretické části slouží jako podklad pro část praktickou. Praktická část popisuje způsob výběrového řízení u konkrétní organizace. Jedná se o Městskou policii hl. m. Prahy. Výběrové řízení u této organizace je vzhledem k povaze práce strážníka velice specifické. Praktická část dále pomocí průzkumu zjišťuje silné a slabé stránky výběrového řízení. Podle výsledků jsou vytvořeny návrhy na zefektivnění výběrového řízení u této organizace.

PRAKTICKÁ ČÁST

Druhá část této bakalářské práce popisuje historii vzniku Městské policie hl. m. Prahy, její organizační strukturu a potřebné informace o způsobu výběru zaměstnanců. Je zde uveden popis inzerování volného pracovního místa, samotný nábor, výběr vhodných uchazečů až po jejich přijetí.

Další část je věnována samotnému průzkumu ve firmě pomocí dotazníkové metody. Cílem tohoto průzkumu je získat potřebné informace na zodpovězení položených otázek, které se týkají kvality a účinnosti celého výběrového řízení k Městské policii hl. m. Prahy a z těchto otázek je vyhodnocen závěr práce.

2 MĚSTSKÁ POLICIE HL. M. PRAHY

V této kapitole je rozebrána historie samotné organizace Městské policie hl. m. Prahy. Je zde popsán vznik Městské policie hl. m. Prahy, rozšíření organizace o další útvary v průběhu času, vedení Městské policie hl. m. Prahy, měnící se rozsah pravomocí s postupem času a nebo každoroční nárůst strážníků. Dále benefity, které organizace poskytuje svým zaměstnancům.

V závěru této kapitoly je popsáno samotné výběrové řízení k Městské policii hl. m. Prahy. Rozebrány jsou jednotlivé metody a způsoby hodnocení.

2.1 Historie

Městská policie hl. m. Prahy vznikla dne 11. května 1992. V té době bylo v Praze 87 strážníků, kteří svou příslušnost k městské policii prokazovali uniformou a odznakem. Všichni strážníci skládali do rukou primátora slib. Strážníci získávali potřebnou praxi tříměsíční stáží u pěší hlídky Policie České republiky, a dále následoval měsíc stáže u Pohotovostní motorizované jednotky. Z původní uniformy komunistické pořádkové jednotky měli strážníci modré kapsáčové kalhoty, bundu a černou lodičku s červeným lemem. Po složení slibu získali odznak, do té doby měli jen průkazy.

Zastupitelstvo navrhlo na post ředitele Městské policie hl. m. Prahy Mgr. Rudolfa Blažka. Ten na své pozici zůstal do r. 1997.

Městská policie ve svých počátcích jednala podle zákona o obcích, díky kterému měla možnost zabezpečovat veřejný pořádek. Zejména po r. 1989 stoupala ve městě kriminalita, Policie České republiky byla oslabena, a proto vznikla myšlenka založit

novou bezpečnostní složku, jejíž hlavní náplň činnosti by bylo zabezpečovat záležitosti veřejného pořádku v obcích.

První strážníci byli v Praze přijati již o rok dříve, a to v roce 1991. V té době ještě neexistoval zákon, který by upravoval odbornou způsobilost strážníka, ten byl přijat až na začátku roku 1992. Vznik městské policie umožnila až vyhláška Ministerstva vnitra ČR (dále jen MV), která určila potřebnou odbornost strážníků pro vykonávání jejich práce. Vyhláška nabyla účinnosti dne 3. dubna 1992.

V roce 1992 bylo vytvořeno Centrální operační středisko, oddíl Služební kynologie, oddíl Metro. Výcvik strážníků z počátku probíhal ve spolupráci se Střední policejní školou v Hrdlořezech, později se přesunul do areálu Na Kundratce, kde útvar vzdělávání sídlí dodnes. Uchazeči zde prošli dvouměsíčním kurzem, fyzickou přípravu absolvovali ve sportovním areálu Na Balkáně. K získání platného osvědčení musel strážník získat žlutý pás v judu.

V roce 1993 došlo k dalšímu rozvoji Městské policie hl. m. Prahy. Vznikla obvodní velitelství, rozšířil se oddíl Metro, psodiv. Útvar vzdělávání se stal samostatným, probíhala zde příprava a výcvik strážníků pro výkon služby. Působnost městské policie se rozšířila o dohled nad bezpečností a plynulostí provozu, ochranu osob a majetku a o veřejný pořádek. Na konci roku 1993 byl celkový počet strážníků 591.

Roku 1994 vzniklo oddělení přestupků, jehož příčinou byl velký nárůst přestupků proti bezpečnosti a plynulosti silničního provozu. Ředitelství Městské policie hl. m. Prahy se přesunulo do budovy v Korunní 98, kde sídlí dodnes. V tomto roce byla zřízena bezplatná telefonní linky k tísňovému volání 156.

Následujícího roku 1995 se Městská policie rozšířila, byly zřízeny oddíly dopravní, strážní a pohotovostní. Strážníci získali oprávnění zastavovat vozidla, jehož řidič spáchal přestupek tím, že porušil svou jízdou příkaz na dopravním značení. Vznikl software „ARBI“, do kterého byla zapisována odcizená vozidla.

V roce 1996 vznikl Sportovní klub Městské policie hl. m. Prahy, který zvyšoval fyzickou přípravu strážníků. Dále byla přijata vyhláška MV, která stanovila odborné

předpoklady strážníků. V krátkém časovém úseku se strážníci museli naučit ovládat vybrané právní předpisy a zákony, aby mohli vykonávat své povolání. Strážníkem se uchazeč stal až po složení zkoušek před komisí MV.

Následující rok 1997 vystřídal Mgr. Rudolfa Blažka na pozici ředitele Městské policie hl. m. Prahy Ing. Radim Chyba. Městská policie se zaměřila na kontroly stánkového prodeje. Z hlediska organizační struktury byl zrušen oddíl dopravní, strážní a pohotovostní.

V roce 1998 se strážníci ve spolupráci s Fakultní nemocnicí Královské Vinohrady dohodli na zorganizování společné akce „Den dobrovolného dárcovství krve“. Tato spolupráce trvá dodnes, strážníci darují krev minimálně dvakrát ročně.

Rok 2000 byl ve znamení rozsáhlé reorganizace ve struktuře Městské policie hl. m. Prahy. Z pěti oblastních velitelství bylo vytvořeno 15 obvodních ředitelství, a to pro Prahu 1 až Prahu 15. V práci strážníků začal být kladen důraz na spolupráci starostů jednotlivých městských částí s městskou policií. V lednu začal vycházet časopis Strážník, který dodnes slouží jako nositel informací o aktuálním dění u Městské policie hl. m. Prahy, monitoruje a informuje zejména o práci strážníků, významných novelách zákonů, apod. Téhož roku vydalo město vyhlášku o porušení veřejného pořádku týkajícího se žebrání, která napomáhala strážníkům v řešení dlouholetého problému s žebrajícími osobami zejména v centru metropole. Na centrálním operačním středisku byl zaveden poplachový monitorovací systém a celoměstský kamerový systém, který je neustále rozšiřován, zejména do míst, kde zvýšený výskyt pouliční kriminality.

V roce 2001 nabyl účinnosti zákon o silničním provozu., který strážníkům rozšířil pravomoci zejména o zastavování vozidel před přechodem pro chodce. I v současnosti je dohled strážníků před přechody pro chodce zejména v blízkosti škol a školských zařízení prioritou. V tomto roce Městská policie hl. m. Prahy zavedla linku pro neslyšící, která je stále funkční. Dále byla vydána obecně závazná vyhláška o ochraně veřejné zeleně, která zakázala volné pobíhání psů ve veřejné zeleni, vstup psů na dětská hřiště a pískoviště, aj.

V roce 2002 nahradil Mgr. Vladimír Kotrouš ve funkci ředitele Ing. Radima Chybu. Tento rok strážníci významně pomohli obyvatelům hl. m. Prahy při povodních. Pomáhali nejen se škodami při povodni, ale i s likvidací škod po povodni. Za pomoc při ochraně osob a majetku obdrželi mnozí strážníci medaile a odznaky.

V roce 2003 vznikl dopravní útvar, který dohlížel na dodržování nejvyšší povolené rychlosti v metropoli, usměrňovali provoz, aj. Dále začal být platný zákon, který rozšiřoval pravomoc strážníků. Strážníci mohli většinu přestupků řešit uložením pokuty v blokovém řízení, začala lepší spolupráce s příslušnými orgány a úřady a jejich informačními systémy, strážníci mohli

nařídít odtahování vozidla z komunikace. V tomto roce vznikl pořádkový útvar, jehož úkolem bylo dohlížet na činnosti na vodě, popř. záchrannou činnost.

Roku 2005 vešla v platnost vyhláška obce, kterou byla stanovena povinnost chovatelů psů nechat zvíře čipovat. Dále vzniklo v Krči dětské dopravní hřiště. Byla provedena první akce „Jehla“, při které strážníci kontrolovali dětská hřiště a pískoviště a sbírali z těchto míst použité injekční stříkačky a jehly. Strážníci začali dohlížet u přechodů pro chodce na bezpečné přecházení školáků přes komunikaci.

Rok 2006 přinesl změnu v podobě tzv. „tabákového“ zákona, díky kterému nesmí být prodán tabákový výrobek osobě mladší 18-ti let, byl upraven například zákaz kouření na nástupištích a pod přístřešky městské dopravy, strážníci jsou oprávněni vyzvat podezřelé osoby k dechové zkoušce, novinkou se stal i odvoz podnapilých osob na protialkoholní záchytnou stanici. Pro tento účel dostala Městská policie hl. m. Prahy speciální vozidlo, které k tomuto účelu slouží dodnes. V prosinci sloužilo u Městské policie již 1714 osob. (Waitová a Stehlík, 2007, 1-24)

V roce 2007 byl změněn název oddílu Metro, nově dostal označení útvar Hlídkový. Tento útvar má za úkol dohlížet na pořádek a bezpečí obyvatel metropole při cestování v prostředcích MHD, prioritou jsou i kontroly v nočních linkách.

Roku 2008 vznikl útvar Taxi. Tento útvar dosud dohlíží na dodržování právních předpisů řidičů vozidel taxi. Dále vešla v platnost obecně závazná vyhláška o čistotě a

rovněž vyhláška, kterou se zakazuje požívání alkoholických nápojů na veřejných prostranstvích hl. m. Prahy.

V roce 2009 získal útvar vzdělávání akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, povinnost získat tuto akreditaci stanovil zákon o obecní policii. Tím se útvar zařadil mezi profesionální zařízení v oblasti vzdělávání zaměstnanců.

Roku 2010 vznikla tzv. parková policie, která měla prostřednictvím strážníků okrskářů zajistit dohled parky a lesoparky v Praze. V současnosti je zajišťován dohled nad sedmnácti parky na území hl. m. Prahy.

Následující rok 2011 se významně navýšil počet strážníků zajišťujících hlídkovou službu v prostředcích MHD. V tomto roce došlo k zatčení ředitele Městské policie Mgr. Vladimíra Kotrouše. Vedením Městské policie hl. m. Prahy byl pověřen tehdejší náměstek ředitele Mgr. Ludvík Klema.

V roce 2012 slaví Městská policie hl. m. Prahy 20 let od svého vzniku. Počet strážníků se pohybuje okolo 2700. Hlídkují na vodě, v lesích, parcích, významně spolupracují s Policií ČR, záchrannými složkami i hasiči.

Roku 2013 je na místo ředitele Městské policie hl. m. Prahy jmenován Ing. Eduard Šuster, který zastává tento post dodnes. Nový ředitel při svém nástupu slíbil rozsáhlou reorganizace a zefektivnění práce. Především zrušil několik útvarů a více strážníků přeřadil do přímého výkonu. O zefektivnění práce, účinné nakládání finančních prostředků, a zejména o navrácení dobrého jména Městské policii usiluje dodnes. (online, cit. 2015-01-11)

2.2 Personální politika - benefity

Jako každá firma nebo organizace si i Městská policie hl. m. Prahy zakládá na své pověsti a péči o své zaměstnance. Ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců organizace nabízí celou řadu benefitů. Těmito benefity se snaží zaujmout a přilákat rovněž uchazeče ze vzdálených částí republiky.

Mezi první benefity patří náborový příspěvek ve výši 1.000 Kč. Tento příspěvek zaměstnanec obdrží po ukončení zkušební doby a může ho pobírat po dobu dvou let.

Dalším benefitem je příspěvek na bydlení ve výši 2.000 Kč. Tento příspěvek zaměstnanec pobírá každý měsíc po dobu trvání pracovního poměru. Strážník má možnost zažádat si o služební byt. Služební byt může zaměstnanec užívat po dobu trvání pracovního poměru u Městské policie hl. m. Prahy.

Příspěvek na dopravu patří k dalším benefitům Městské policie. Týká se především zaměstnanců, kteří za prací dojíždějí ze svého trvalého bydliště. Tento příspěvek je vyplácen měsíčně po dobu trvání pracovního poměru a je odstupňován s ohledem na vzdálenost dojíždění. Výše příspěvku se pohybuje od 1.000 Kč do 2.000 Kč.

Příspěvkem na dovolenou myslí městská policie i na relaxaci svých zaměstnanců. Strážníci mají k dispozici ročně osobní konto ve výši 5.000 Kč na uhrazení rekreačního pobytu.

Příspěvek na závodní stravování formou stravenek v hodnotě 100 Kč, které dostává zaměstnanec za každý odpracovaný den. Za jednu stravenku hradí zaměstnanec 20 Kč, ostatní hradí zaměstnavatel.

Svým zaměstnancům organizace přispívá na penzijní pojištění, a to částkou ve výši 400 - 800 Kč podle odpracovaných let a příspěvek na životní pojištění ve výši 400 Kč po 4 letech pracovního poměru.

Dále k základnímu platu náleží příspěvky za směnnost, příspěvky za práci v noci, či o víkendu, rizikový příplatek, osobní příplatek atd.

Mimo finančních benefitů Městská policie hl. m. Prahy dále svým zaměstnancům nabízí jistotu zaměstnání, práci na dobu neurčitou, vystrojení, každoroční preventivní lékařskou prohlídku nebo sportovní vyžití pod hlavičkou Sportovního klubu Městské policie hl. m. Prahy (fotbal, střelby, jezdectví aj.).

Dále má zaměstnanec možnost kariérního růstu. Výhodou tohoto zaměstnání je i možnost uplatnit své znalosti a dovednosti v celé řadě útvarů. Zaměstnanec může být zařazen do těchto útvarů:

- 1) poříční útvar;
- 2) útvaru psodod;
- 3) hlídkový útvar;
- 4) útvar vzdělávání;
- 5) útvar řešení přestupků;
- 6) centrální operační středisko;
- 7) obvodní ředitelství Prahy 1-15;
- 8) jízdní skupina;
- 9) útvar prevence;
- 10) ostatní oddělení v rámci organizace.

Pestrost práce a široká škála benefitů dělá z Městské policie hl. m. Prahy atraktivního zaměstnavatele.

2.3 Nábor a výběr zaměstnanců

V roce 2015 Městská policie hl. m. Prahy spustila rozsáhlou náborovou kampaň za účelem získání nových strážníků. Příčinou této kampaně bylo nejen doplnění stavu zaměstnanců, ale i nabytí účinnosti novely zákona, která určuje, aby strážníci dosáhli minimálně středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou. O této skutečnosti byli zaměstnanci v dostatečném předstihu informováni a pokud do konce roku 2015 strážníci nesplnili toto kritérium, byl s nimi rozvázán pracovní poměr.

Kritéria, která musí uchazeč o zaměstnání u Městské policie hl. m. Prahy splňovat, jsou následující:

- 1) Občan České republiky;
- 2) věk min. 21 let;
- 3) ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou;
- 4) zdravotní způsobilost (tělesná i duševní);
- 5) bezúhonnost (výpis z rejstříku trestů);
- 6) spolehlivost (čestné prohlášení).

Informace o náborové kampani k Městské polici hl. m. Prahy bylo možné získat hned z několika zdrojů. Mezi zdroje informací patřily zejména webové stránky (mppraha.cz, práce.cz, annonce.cz, zamestnani.cz, kiosk.mtbc.cz, spravnykrok.cz, jobdnes.cz, agentka.cz, megajob.cz, dzop.cz, tip-práce.cz, Ministerstvo práce a sociálních věcí – MPSV, facebook.com, seznam.cz), tiskoviny (náborové letáky v Městské hromadné dopravě, letáky na úřadech práce, MF Dnes, Deník Metro, časopisy městských částí, regionální tisk), dále pak reklamní panely (City lights) nebo media (rádio Beat, rádio Impuls, televize, venkovní obrazovky).

Pokud uchazeč splňuje kritéria, která jsou potřebná pro práci u Městské policie hl. m. Prahy, vyplní dotazník, který je volně ke stažení na webových stránkách Městské

police hl. m. Prahy (www.mppraha.cz) a zašle ho spolu s životopisem na uvedenou adresu. Pokud zaměstnavatelé nebrání závažné důvody, je uchazeč osloven a pozván k výběrovému řízení. Rovněž jej informuje o průběhu výběrového řízení.

Výběrové řízení se skládá ze tří základních oblastí. První částí jsou testy fyzické způsobilosti. Následují testy psychologické způsobilosti a poslední částí je lékařská prohlídka.

2.3.1 Fyzické testy

Fyzické testy se skládají z pěti disciplín. Každá disciplína má svou tabulku hodnocení a bodování. Aby uchazeč uspěl v těchto testech, musí součet získaných bodů z jednotlivých disciplín být min. 45, ale současně z každé disciplíny musí získat alespoň pět bodů. O výsledku fyzických testů je uchazeč informován ihned po jejich ukončení. Pokud uchazeč u testů neuspěje, může fyzické testy opakovat dle dohody (např. 14 dní, 1 měsíc).

Fyzické testy obsahují tyto disciplíny:

- 1) Člunkový běh 4 x 10m;
- 2) celomotorický test;
- 3) kliky;
- 4) leh – sedy;
- 5) běh na 12 min.

Člunkový běh je zaměřen na rychlost, rychlou změnu pohybu a obratnost. Na vzdálenost 10m jsou od sebe postaveny dva kužely. Zkoušející pomocí stopek měří čas uchazeči. Uchazeč má za úkol vyběhnout ze startovní mety u prvního kuželu, oběhnout druhý kužel, vrátit se zpět a oběhnout první kužel, opět běžet k druhému kuželu, toho už se jen dotknout a co nejrychleji se vrátit zpět na startovní metu. První a druhé oběhnutí kužele by mělo vytvořit osmičku.

Celomotorický test zjišťuje pohyblivost páteře. Cvik začíná ve stoje. Ze stoje se přechází přes dřep do lehu na břicho, dlaně se musí zvednout z podložky. Následně přes dřep zpět do stoje. Dále ze stoje přes dřep do lehu na záda tak, aby se lopatky dotýkaly podložky. Opět přes dřep do stoje. Opakování se počítá vždy po vrácení se do výchozí pozice, do stoje. Tento cvik má časový limit 2 min.

Kliky patří mezi další disciplíny fyzických testů. Uchazeč leží na břicho a ruce má pokrčené, dlaněmi se opírá na úrovni prsou. Následně napne paže, tělo je v jedné rovině, nohy u sebe. Po napnutí paží je pokrčí a tělo klesá zpět k zemi, ale nedotkne se jí. Tento cvik se opakuje do toho momentu, dokud uchazeč nezačne dělat mezi kliky dlouhé přestávky nebo nezačne tělo prohýbat. Kliky se sčítají, tento cvik není na čas. Cvik zkoumá sílu svalů a pletence ramenního.

Předposledním cvikem je leh - sed. Základní poloha je v leže na zádech, nohy pokrčené v kolenu asi 30 cm nad zemí. Ruce jsou sepnuté na týle, lokty položené na podložku. Z této pozice se provede sed. Sed se provádí s pootočením trupu tak, že loket se lehce dotkne vždy protilehlého kolena. Strany při pootočení se střídají. Uchazeči může přidržovat nohy pomocník, a to chycením za kotníky. Tento cvik se provádí po dobu dvou minut a je možné si při něm na chvíli odpočinout dle potřeby. Zde se prověřuje zdatnost břišních svalů uchazeče.

Poslední disciplínou u fyzických testů je běh na 12 minut. Při této disciplíně se prověřuje vytrvalost, výkon srdce a dýchání. Uchazeč má za úkol během 12-ti minut uběhnout co nejdelší vzdálenost. Tento test se většinou provádí na běžeckém ovále, kde je snadnější spočítat uběhnutou vzdálenost. Uchazeč nemusí po celou dobu běžet, není ani určená rychlost. Pomocník, který měří čas, průběžně informuje běžce o časovém limitu. Po uběhnutí 12-ti minut se běžec zastaví na svém místě a vyčká, až mu bude sečtena vzdálenost.

2.3.2 Psychometrické testy

Po úspěšném složení fyzických testů čekají uchazeče testy psychometrické. Testy psychometrické jsou časově náročné, obvykle trvají cca 5h. Skládají se ze dvou částí -

psychometrické vyšetření a rozhovoru. První část je rozdělena také do dvou částí – standardizovaný inteligenční test a osobnostní dotazníky.

V inteligenčním testu se posuzuje rozumová kapacita a kvalita dalších osobnostních vlastností uchazeče. Po první části následuje pauza. Po pauze se rozdají osobnostní dotazníky. Těmito dotazníky se zjišťuje míra sociability, představitivost nebo například schopnost koncentrace. Jsou sestaveny tak, aby zaměstnavatel o uchazečích zjistil, zda jsou vhodní pro tento specifický druh zaměstnání. Zjišťují, jaké vlastnosti má uchazeč a zda se shodují s požadovanými vlastnostmi, které jsou pro práci strážníka potřebné.

Pohovor s psychologem uchazeči absolvují ještě tentýž den. Při pohovoru se zjišťuje míra motivace nebo dokreslení osobnosti.

S výsledky jsou uchazeči obeznámeni obvykle do 14-ti dnů. Pokud uchazeč neuspěje u psychometrických testů, může tyto testy opakovat nejdříve za 2 roky. Tato lhůta platí jen pro výběrové řízení k Městské policii hl. m. Prahy. Netýká se ostatních zaměstnání, kde je potřeba tyto psychometrické testy podstoupit.

2.3.3 Lékařská prohlídka

Po úspěšném ukončení fyzických i psychometrických testů zbývá uchazeči ještě absolvovat lékařskou vstupní prohlídku. Zde se prověří, zda je uchazeč zdravotně způsobilý k výkonu povolání strážníka. Mezi vstupní lékařská vyšetření patří například EKG, spirometrie, rozbor krve a moči, měření tlaku, prohlídka zraku a sluchu nebo barvocit.

2.3.4 Vyhodnocení

Pokud u všech tří částí uchazeč uspěl, je organizací informován o této skutečnosti a obeznámen s dalšími administrativními kroky, které musí učinit, aby mohl nastoupit do zaměstnání.

Po ukončení potřebné administrativy nastupuje uchazeč do tříměsíčního kurzu, kde se bude připravovat k získání osvědčení, které je nezbytné pro výkon práce strážníka obecní policie. Následně podstoupí měsíční nástavbový kurz, kde bude upevňovat své teoretické znalosti a převádět je do praxe. Po těchto čtyřech měsících strážník přechází

na jeden měsíc do řízené praxe, a to pod vedením zkušených kolegů. Šestý měsíc od přijetí je strážník zařazen do výkonu příslušného útvaru Městské policie hl. m. Prahy s možným přihlédnutím na osobní požadavek

3 PRŮZKUM A VYHODNOCENÍ

V této části bakalářské práce budou rozebrány a vyhodnoceny výsledky dotazníkového průzkumu. Dotazníkovým průzkumem se autorka snaží zjistit efektivnost inzerování volných pozic u Městské policie hl. m. Prahy, motivaci k této práci, dále spokojenost s informacemi o výběrovém řízení, názor na psychometrické a fyzické testy.

Celý dotazník obsahuje celkem 19 otázek. V úvodu dotazníku je respondentům vysvětlen záměr dotazníku a seznámení se způsobem vyplnění. Dotazníky jsou anonymní z důvodu zajištění co nejupřímnějších a nejpravdivějších odpovědí. Dotazníky vyplnilo celkem 63 nově přijatých zaměstnanců k Městské policii hl. m. Prahy. Tito zaměstnanci nastoupili do pracovního poměru v období od 1. 8. – 1. 12. 2015.

Dotazník je rozdělen do čtyř částí. První část obsahuje údaje o dotazovaných (věk, pohlaví, nejvyšší ukončené vzdělání).

Druhá část se zabývá efektivností inzerování pracovních míst, kde lidé nejčastěji hledají práci, co je motivovalo k přijetí této práce, zda by ji doporučili dalším lidem a co by bylo důvodem k odchodu z tohoto zaměstnání. Tento blok otázek se snaží zjistit, jak a kde nejefektivněji inzerovat volná místa. K tomu slouží otázky č. 4, 5, 6, 16 a 19. Odpovědi potvrdí nebo vyvrátí hypotézu č. 1.

Předposlední část dotazníku se věnuje samotnému výběrovému řízení a jeho obsahu. Zjišťuje, jak uchazeči vnímají psychometrické a fyzické testy, jejich náročnost, zda se na ně připravují nebo zda odpovídají povaze práce u městské policie. K odpovědím se dostaneme otázkami č. 9 - 14 a 17. Pomocí odpovědí na tyto otázky je možné potvrdit nebo vyvrátit hypotézu č. 2.

Poslední okruh otázek se zaměřuje na informovanost o výběrovém řízení a jeho samotném průběhu. Pomocí dotazníku se zjišťuje přístupnost informací o výběrovém řízení nebo zda byl přístup zaměstnanců provádějící výběrové řízení dostatečně

profesionální z pohledu uchazeče. Těto části se týkají otázky č. 7, 8, 15, 19. Odpovědi na otázky potvrdí nebo vyvrátí hypotézu č. 3.

Hypotézy, které se díky dotazníkovému šetření potvrdí nebo naopak vyvrátí jsou následující:

Hypotéza č. 1: Nejeftivnější způsob inzerování volných pozic je prostřednictvím internetových stránek.

Hypotéza č. 2: Fyzické a psychometrické testy se v rámci výběrového řízení dají s přípravou úspěšně zvládnout.

Hypotéza č. 3: Pracovníci, kteří provádějí výběrové řízení, podávají uchazečům potřebné informace o výběrovém řízení.

V následující podkapitole bude rozebrán dotazníkový průzkum. Výsledky jednotlivých otázek jsou zaznamenány v tabulkách a grafech. Výsledná procenta jsou zaokrouhlena na desetinné místo a jejich součet činí vždy 100%.

Po zpracování dotazníků a výsledků následuje vyhodnocení průzkumu, vyvrácení nebo potvrzení hypotéz a navržení případných zlepšení pro efektivnější výběrové řízení k Městské policii hl. m. Prahy.

3.1 Dotazníky

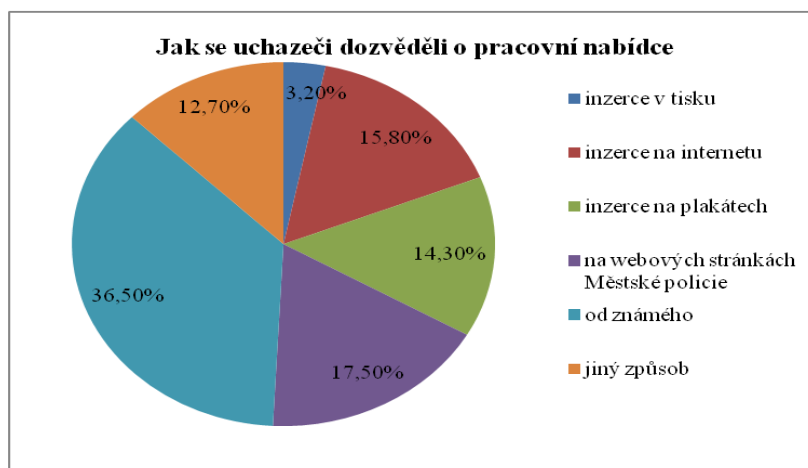
Otázky č. 1 - 3 zjišťují obecné informace o dotazovaných. Předložený dotazník vyplnilo 63 respondentů. Ve své struktuře se jednalo o 56 mužů a 7 žen. Ve věkovém rozmezí 20 - 29 let bylo dotazovaných 50,8%, mezi 30 - 39 rokem bylo 25,4% dotazovaných, 40 - 49 let mělo 14,3% zaměstnanců, 50 - 59 let bylo 8,0% dotázaných, a 1,5% dotázaných bylo starších 60 - ti let. 63% zaměstnanců ukončilo své středoškolské vzdělání maturitní

zkouškou, 6,3% má vyšší odbornou školu, 4,8% bakalářský vysokoškolský titul a 15,9% magisterský vysokoškolský titul.

4. Jak jste se dozvěděl/a o pracovní nabídce?

Otázka zjišťuje, jaké zdroje uchazeče osloví při hledání zaměstnání. Překvapivě 23 osob odpovědělo, že se o nabízené práci dozvědělo od známého. 22 lidí uvedlo, že o nabídce získali informaci na internetu. 9 lidí se o pozici dozvědělo z letáků a plakátů a 8 osob uvedlo, že se o volném místě dozvědělo jiným způsobem. Jiný způsob zahrnuje např. rádio nebo si informace uchazeč hledal sám. Z grafu 1 a tabulky 1 je jasné, že nejlépe funguje právě doporučení, dalším efektivním inzerováním jsou internetové zdroje. Nejméně efektivní bylo inzerování v tisku, kde inzerci našli jen 2 dotazovaní.

Graf 1: *Jak jste se dozvěděl/a o pracovní nabídce?*



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 1: *Jak jste se dozvěděl/a o pracovní nabídce?*

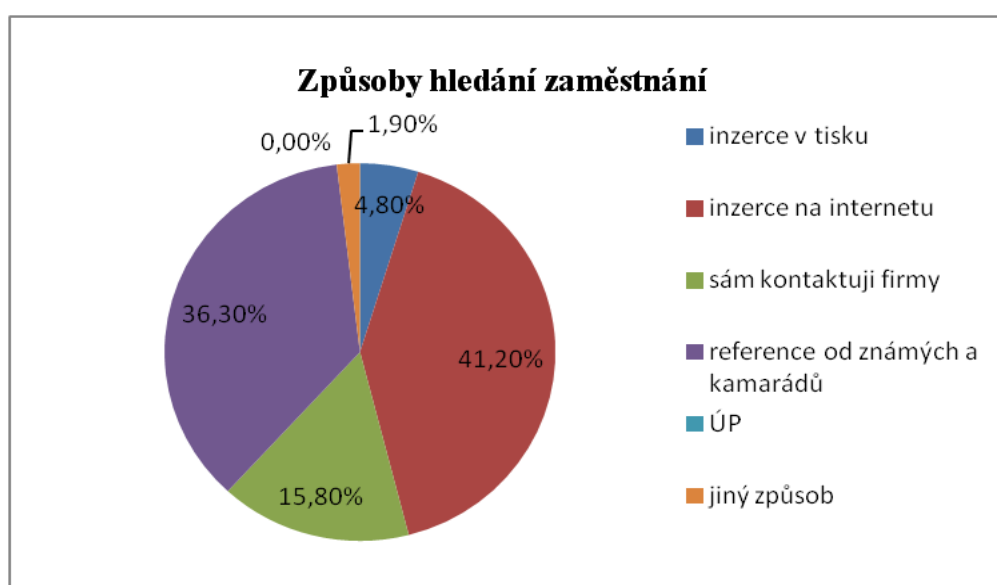
4. Jak jste se dozvěděl/a o pracovní nabídce?	odpovědi	
	v %	celkem
inzerce v tisku	3,20%	2
inzerce na internetu	15,80%	10
inzerce na plakátech	14,30%	9
na webových stránkách Městské policie	17,50%	11
od známého	36,50%	23
jiný způsob	12,70%	8
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

5. Jaký způsob při hledání zaměstnání by Vám vyhovoval nejlépe?

Tato otázka zjišťuje, jaký způsob inzerování volného pracovního místa uchazeči při hledání zaměstnání preferují, který způsob hledání zaměstnání vyhovuje lidem nejvíce. Z grafu 2 a tabulky 2 je zřejmé, že 26 lidem nejvíce vyhovuje hledání zaměstnání na internetu a 23 reagovalo na doporučení od známých. Nejméně lidí hledá zaměstnání osobně, v tisku nebo jinými způsoby, než které jsou uvedeny v dotazníku (např. rádio). Úřad práce vyšel jako neefektivní.

Graf 2: Jaký způsob při hledání zaměstnání by Vám vyhovoval nejlépe?



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 2: Jaký způsob při hledání zaměstnání by Vám vyhovoval nejlépe?

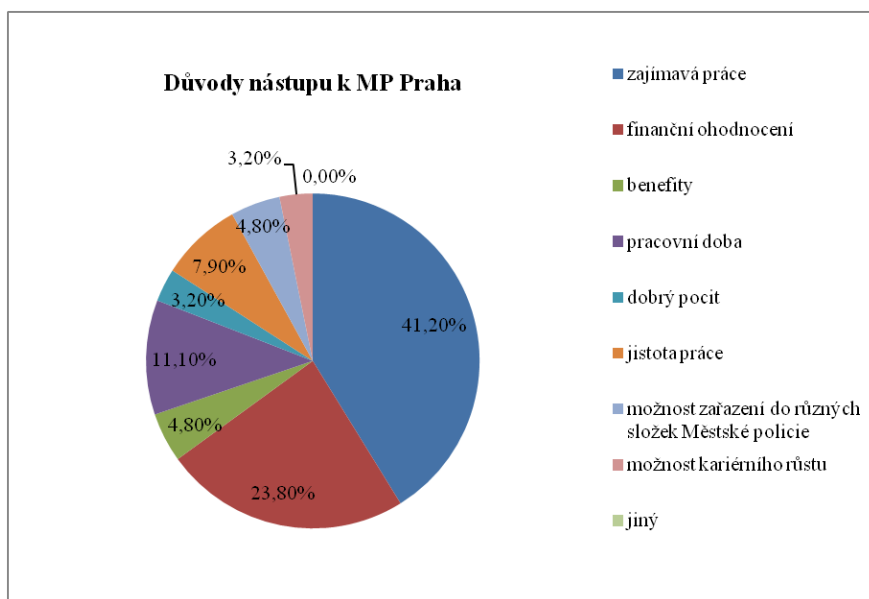
5. Jaký způsob při hledání zaměstnání by Vám vyhovoval nejlépe?	odpovědi	
	v %	celkem
inzerce v tisku	4,80%	3
inzerce na internetu	41,20%	26
sám kontaktuji firmy	15,80%	10
reference od známých a kamarádů	36,30%	23
ÚP	0,00%	0
jiný způsob	1,90%	1
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

6. Proč jste si vybral/a práci u Městské policie Praha?

Otázka číslo šest má za cíl zjistit, co uchazeče láká a jaká je jejich motivace při výběru povolání u Městské policie Praha. 26 uchazečů nejvíce láká atraktivita zaměstnání, dále 15 uchazečů uvedlo finanční ohodnocení, na třetím místě je pro 7 osob zajímavá pracovní doba. Ostatní benefity nebyly pro uchazeče tak atraktivní.

Graf 3: Proč jste si vybral/a práci u Městské policie Praha?



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 3: Proč jste si vybral/a práci u Městské policie Praha?

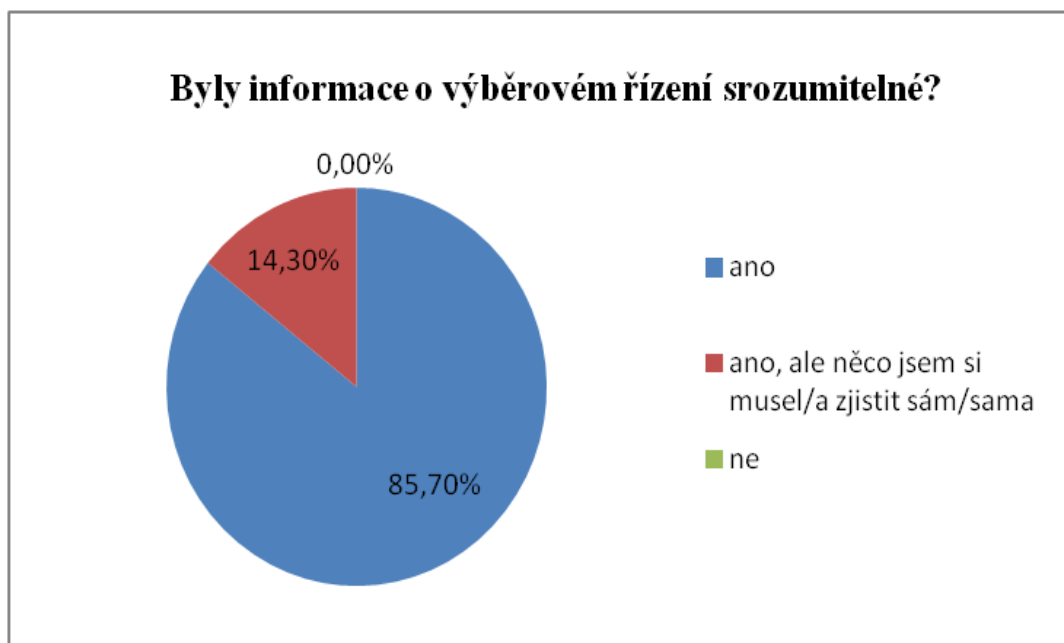
6. Proč jste si vybral/a práci u Městské policie Praha?	odpovědi	
	v %	celkem
zajímavá práce	41,20%	26
finanční ohodnocení	23,80%	15
benefity	4,80%	3
pracovní doba	11,10%	7
dobrý pocit	3,20%	2
jistota práce	7,90%	5
možnost zařazení do různých složek Městské policie	4,80%	3
možnost kariérního růstu	3,20%	2
jiný	0,00%	0
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

7. Byly pro Vás informace o výběrovém řízení dostatečně srozumitelné?

Otázka č. 7 slouží ke zjištění přehlednosti výběrového řízení pro uchazeče. Graf 4 a tabulka 4 ukazují, že pro 54 dotázaných byly informace dostačující. 9 dotázaných uvedlo, že jim některé informace scházely. Celkově by se dalo tedy říct, že vstupní informace pro uchazeče jsou dostatečně zpracovány.

Graf 4: *Byly pro Vás informace o výběrovém řízení dostatečně srozumitelné?*



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 4: *Byly pro Vás informace o výběrovém řízení dostatečně srozumitelné?*

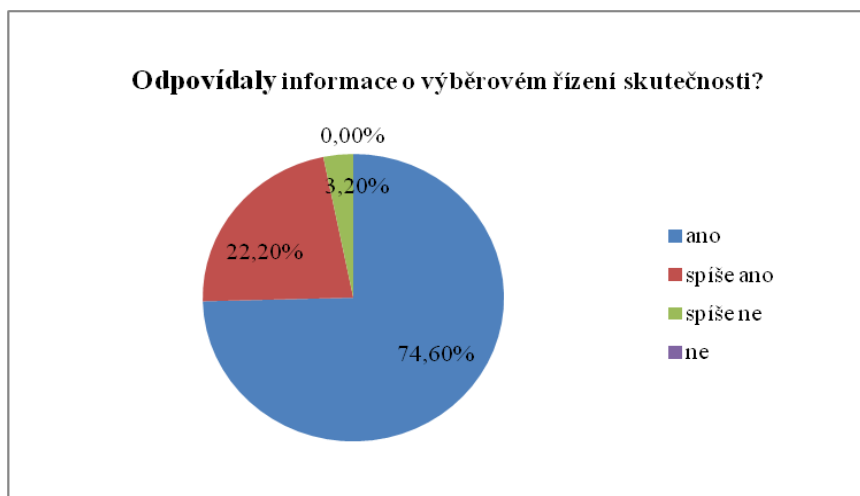
7. Byly pro Vás informace o výběrovém řízení dostatečně srozumitelné?	odpovědi	
	v %	celkem
ano	85,70%	54
ano, ale něco jsem si musel/a zjistit sám/sama	14,30%	9
ne	0,00%	0
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

8. Odpovídaly informace o výběrovém řízení, které jste obdržel/a, skutečnosti?

Tato otázka slouží ke zjištění, zda informace, které uchazeči obdrželi, odpovídaly samotnému procesu výběrového řízení. 47 dotázaných souhlasilo, že výběrové řízení odpovídalo informacím, které obdrželi. 14 lidí dále uvedlo, že informace ne zcela odpovídaly skutečnosti. Překvapivě 2 dotázaní si myslí, že informace, které obdrželi, skoro téměř neodpovídají výběrovému řízení.

Graf 5: *Odpovídaly informace o výběrovém řízení, které jste obdržel/a, skutečnosti?*



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 5: *Odpovídaly informace o výběrovém řízení, které jste obdržel/a, skutečnosti?*

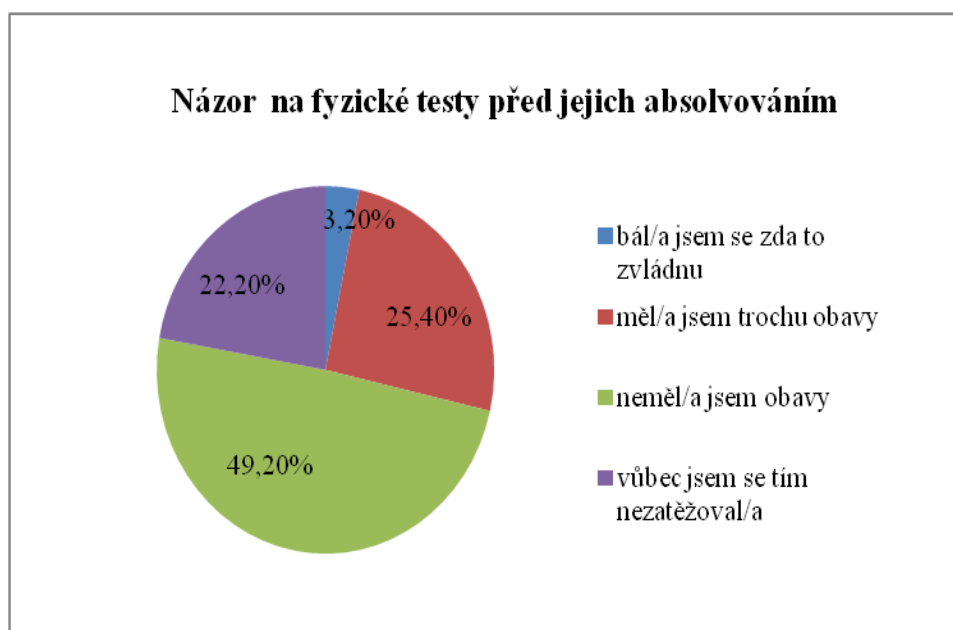
8. Odpovídaly informace o výběrovém řízení, které jste obdržel/a, skutečnosti?	odpovědi	
	v %	celkem
ano	74,60%	47
spíše ano	22,20%	14
spíše ne	3,20%	2
ne	0,00%	0
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

9. Jaký byl Váš názor na fyzické testy před výběrovým řízením?

Otázka č. 9 zjišťuje pohled dotazovaných na náročnost fyzických testů před jejich absolvováním. Z tabulky 6 a grafu 6 lze vyčíst, že 31 respondentů se fyzických testů vůbec neobávalo, 16 mělo z fyzických testů trochu obavy, 14 osob se fyzickými testy vůbec nezatežovalo a jen 2 lidé se obávali, zda testy zvládnou. Zde lze konstatovat, že většina osob neměla z fyzické části obavy.

Graf 6: *Jaký byl Váš názor na fyzické testy před výběrovým řízením?*



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 6: *Jaký byl Váš názor na fyzické testy před výběrovým řízením?*

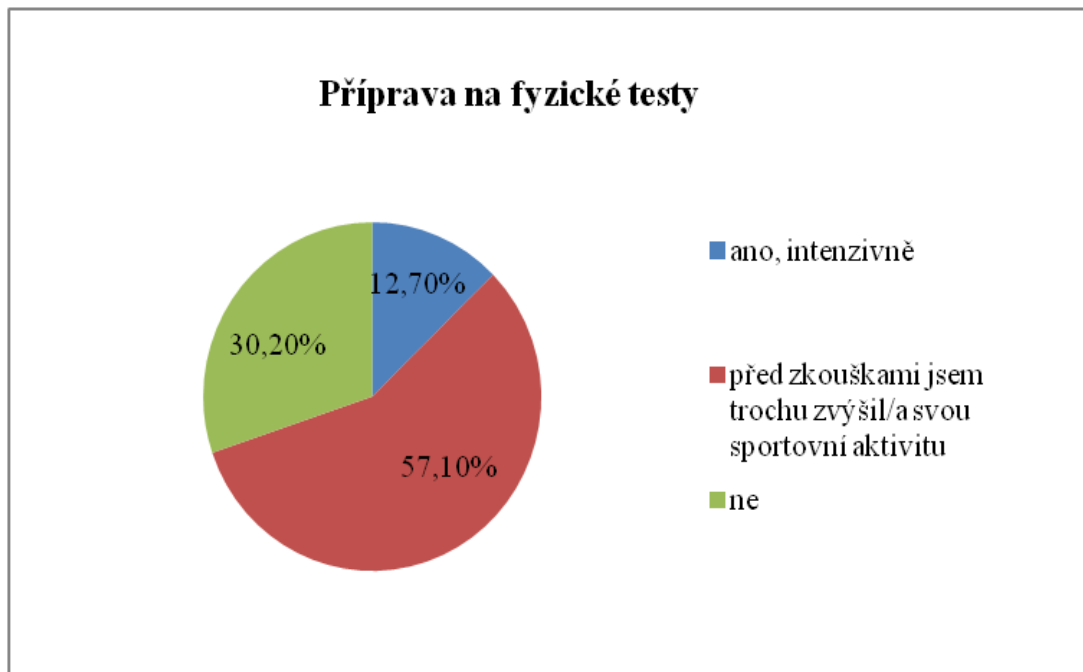
9. Jaká byl Váš názor na fyzické testy před výběrovým řízením?	odpovědi	
	v %	celkem
bál/a jsem se zda to zvládnou	3,20%	2
měl/a jsem trochu obavy	25,40%	16
neměl/a jsem obavy	49,20%	31
vůbec jsem se tím nezatežoval/a	22,20%	14
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

10. Přípravoval/a jste se na fyzické testy?

Otázka zkoumala, zda se uchazeči připravovali na fyzický test. Podle grafu 7 a tabulky 7 vyplývá, že 36 osob zvýšilo před testy svou fyzickou aktivitu, 8 lidí se na testy připravovalo intenzivně a 19 dotazovaných vůbec necítilo potřebu se připravovat.

Graf 7: Přípravoval/a jste se na fyzické testy?



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 7: Přípravoval/a jste se na fyzické testy?

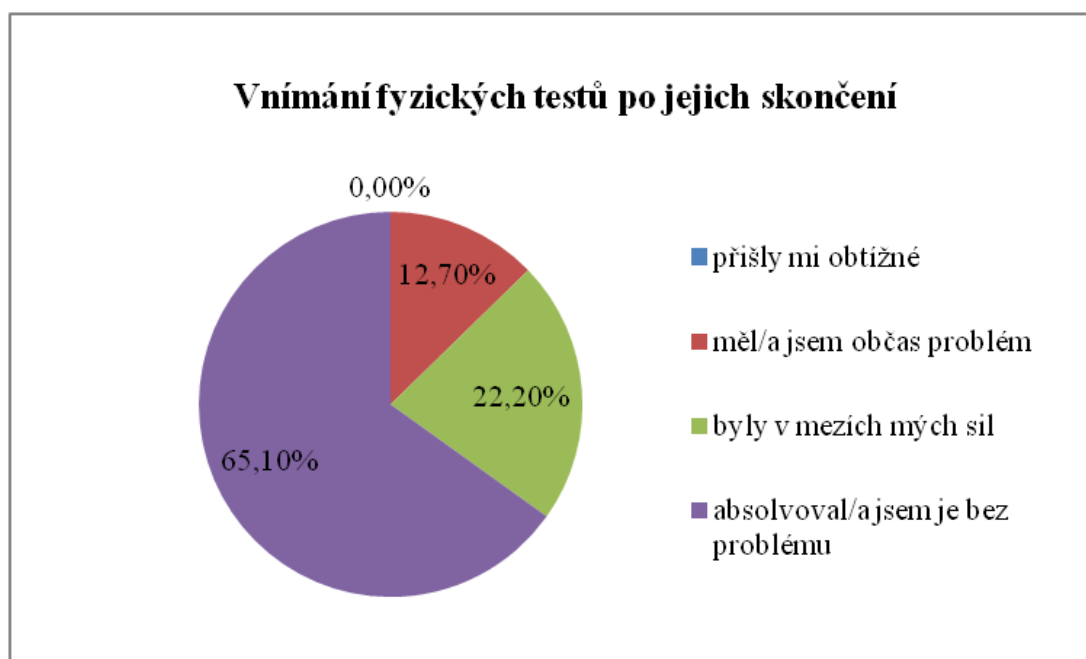
10. Přípravoval/a jste se na fyzické testy?	odpovědi	
	v %	celkem
ano, intenzivně	12,70%	8
před zkouškami jsem trochu zvýšil/a svou sportovní aktivitu	57,10%	36
ne	30,20%	19
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

11. Jak jste vnímal/a fyzické testy po jejich ukončení?

Jedenáctá otázka zjišťuje, jaký byl zpětný pohled na fyzické testy a jejich náročnost. Graf 8 a tabulka 8 ukazují, že 41 osob složilo zkoušky bez problému, pro 14 osob byly testy v mezích jejich sil a 8 přiznalo, že měli s nějakým cvikem problém. Nikomu z dotázaných nepřišly fyzické testy obtížné. Zde je vidět, že pokud uchazeč alespoň trochu sportuje v osobním životě, neměl by mít problém, pokud zintenzivní svůj trénink před výběrovým řízením, fyzické testy absolvovat.

Graf 8: Jak jste vnímal/a fyzické testy po jejich ukončení?



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 8: Jak jste vnímal/a fyzické testy po jejich ukončení?

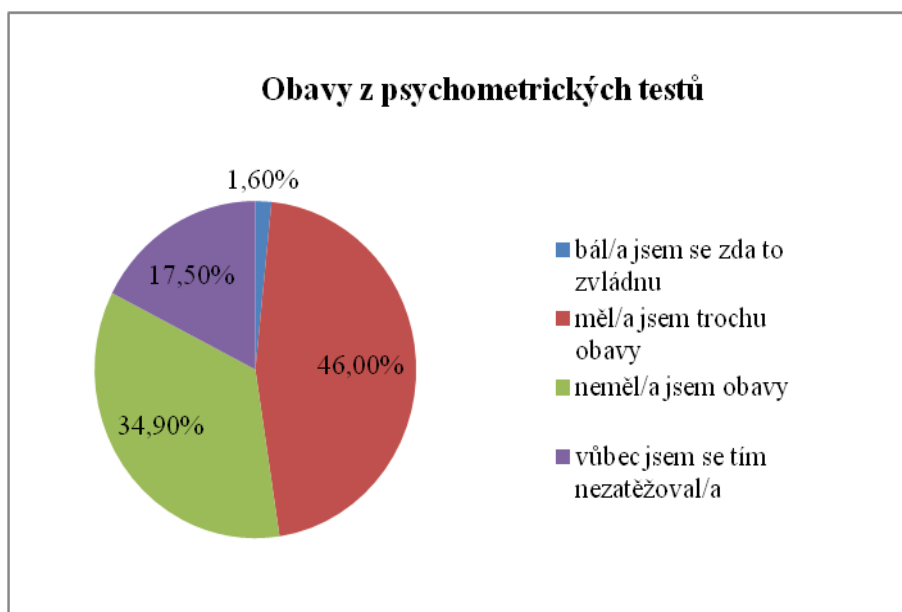
11. Jak jste vnímal/a fyzické testy po jejich ukončení?	odpovědi	
	v %	celkem
přišly mi obtížné	0,00%	0
měl/a jsem občas problém	12,70%	8
byly v mezích mých sil	22,20%	14
absolvoval/a jsem je bez problému	65,10%	41
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

12. Jaký byl Váš názor na psychometrické testy před výběrovým řízením?

Otázka č. 12 má za úkol zjistit, zda se dotazovaným zdály psychometrické testy před výběrovým řízením náročné. Z grafu 9 a tabulky 9 je zřejmé, že 29 osob se trochu obávalo psychometrických testů, 22 nemělo obavy vůbec, 11 se psychometrickými testy vůbec nezatažovalo a jen 1 člověk se bál, zda je zvládne.

Graf 9: Jaký byl Váš názor na psychometrické testy před výběrovým řízením?



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 9: Jaký byl Váš názor na psychometrické testy před výběrovým řízením?

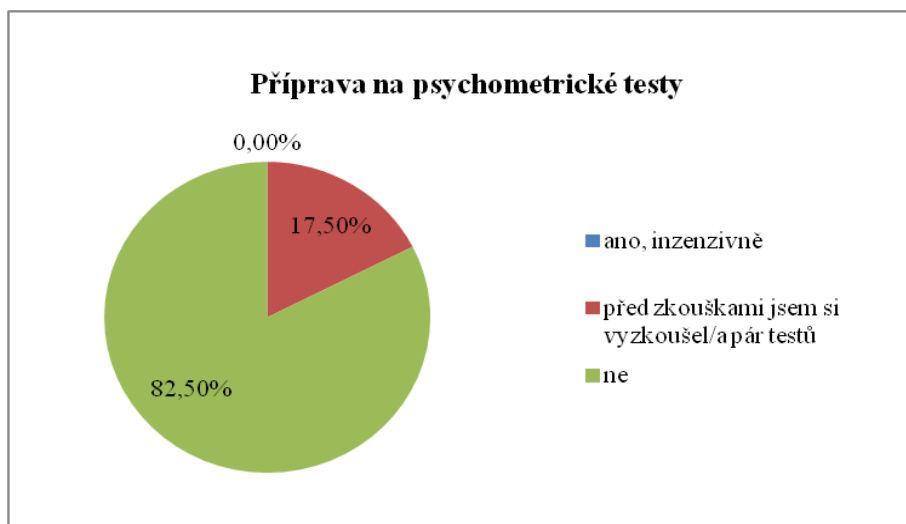
12. Jaký byl Váš názor na psychometrické testy před výběrovým řízením?	odpovědi	
	v %	celkem
bál/a jsem se zda to zvládnu	1,60%	1
měl/a jsem trochu obavy	46,00%	29
neměl/a jsem obavy	34,90%	22
vůbec jsem se tím nezatažoval/a	17,50%	11
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

13. Přípravoval/a jste se na psychometrické testy před výběrovým řízením?

Třináctá otázka zjišťuje, zda dotazující měli takové obavy z psychometrických testů, aby se na ně sami připravili. Graf 10 a tabulka 10 ukazuje, že 52 osob se na psychometrické testy vůbec nepřipravovalo a jen 11 lidí věnovalo přípravě trochu času. Zde je zřejmé, že uchazeči neměli obavy z psychometrických testů a ani se na ně z větší části nepřipravovali. Přitom psychometrickými testy neprojde většina uchazečů.

Graf 10: Přípravoval/a jste se na psychometrické testy před výběrovým řízením?



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 10: Přípravoval/a jste se na psychometrické testy před výběrovým řízením?

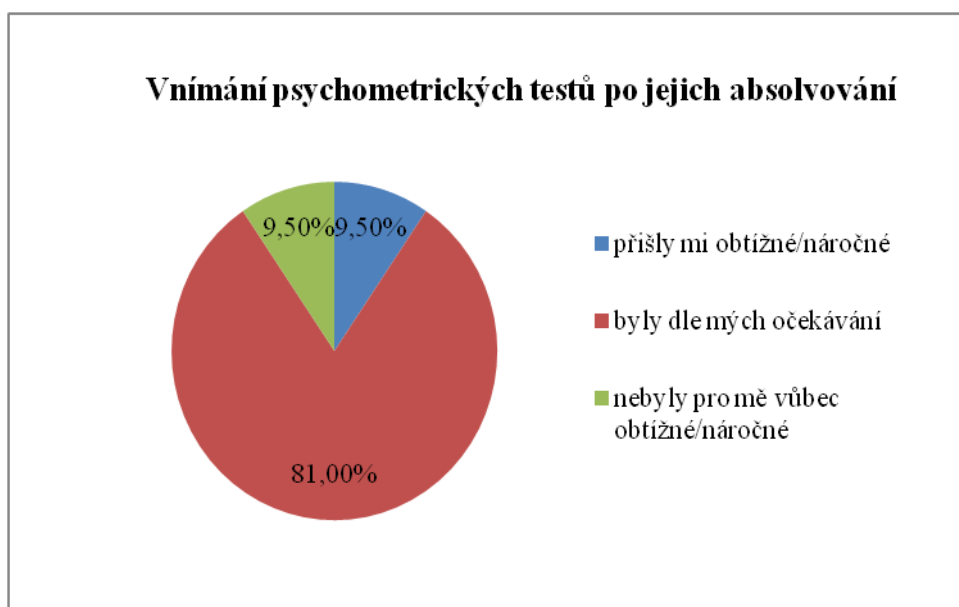
13. Přípravoval/a jste se na psychometrické testy před výběrovým řízením?	odpovědi	
	v %	celkem
ano, inenzivně	0,00%	0
před zkouškami jsem si vyzkoušel/a pár testů	17,50%	11
ne	82,50%	52
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

14. Jak jste vnímal/a psychometrické testy po jejich ukončení?

Tato otázka má za cíl zjistit, jaká se zdála dotazovaným náročnost psychometrických testů po jejich absolvování. Graf 11 a tabulka 11 ukazují, že 51 dotázaným přišly psychometrické testy standardní, 6 dotázaným pak obtížné a stejnému počtu pak bez obtíží.

Graf 11: *Jak jste vnímal/a psychometrické testy po jejich ukončení?*



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 11: *Jak jste vnímal/a psychometrické testy po jejich ukončení?*

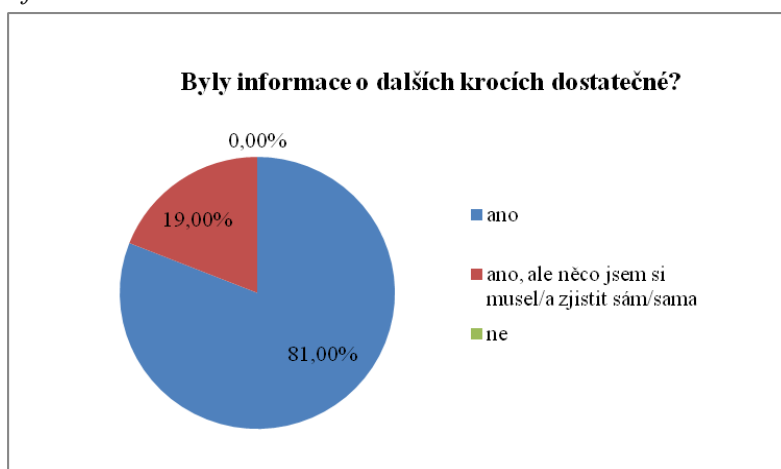
14. Jak jste vnímal/a psychometrické testy po jejich ukončení?	odpovědi	
	v %	celkem
přišly mi obtížné/náročné	9,50%	6
byly dle mých očekávání	81,00%	51
nebyly pro mě vůbec obtížné/náročné	9,50%	6
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

15. Byl Vám po výběrovém řízení dostatečně popsán další postup, měli jste dostatek informací?

Patnáctá otázka zkoumá, zda uchazečům bylo jasně vysvětleno, jaké další kroky mají následovat po ukončení fyzickým a psychometrických testů. Z grafu 12 a tabulky 12 lze vyčíst, že 51 dotázaných bylo spokojeno s informacemi o dalším postupu, avšak 12 osob si muselo některé potřebné informace zjistit.

Graf 12: *Byl Vám po výběrovém řízení dostatečně popsán další postup, měli jste dostatek informací?*



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 12: *Byl Vám po výběrovém řízení dostatečně popsán další postup, měli jste dostatek informací?*

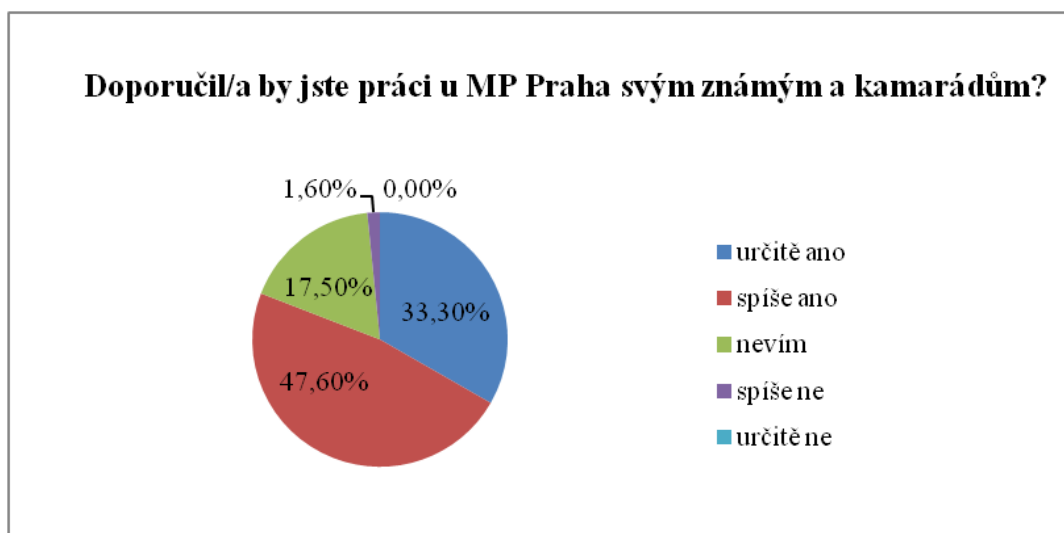
15. Byl Vám po výběrovém řízení dostatečně popsán další postup, měli jste dostatek informací?	odpovědi	
	v %	celkem
ano	81,00%	51
ano, ale něco jsem si musel/a zjistit sám/sama	19,00%	12
ne	0,00%	0
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

16. Doporučil/a by jste práci u MP Praha svým známým a kamarádům?

Tato otázka zjišťuje, zda jsou zaměstnanci spokojeni v nové práci natolik, že by ji doporučili svým blízkým či známým. 30 dotázaných by asi tuto práci doporučilo, 21 lidí by práci doporučilo určitě, 11 ještě neví, zda by tuto práci doporučilo a 1 člověk by práci svým známým spíše nedoporučil. Zde je vidět, že většina osob by tuto práci doporučila svým známým nebo blízkým.

Graf 13: *Doporučil/a by jste práci u MP Praha svým známým a kamarádům?*



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 13: *Doporučil/a by jste práci u MP Praha svým známým a kamarádům?*

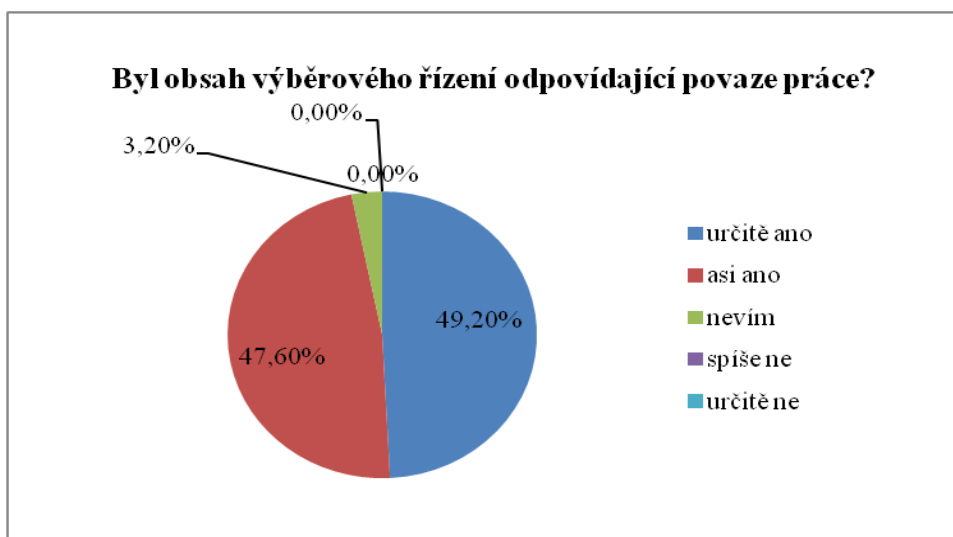
16. Doporučil/a by jste práci u MP Praha svým známým a kamarádům?	odpovědi	
	v %	celkem
určitě ano	33,30%	21
spíše ano	47,60%	30
nevím	17,50%	11
spíše ne	1,60%	1
určitě ne	0,00%	0
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

17. Přišel Vám obsah výběrového řízení odpovídající vzhledem k povaze práce u této organizace?

Otázka 17 zjišťuje, zda se zaměstnancům zdálo výběrové řízení dostatečné s ohledem na povahu pracovní náplně strážníka MP Praha. Následující graf 13 a tabulka 13 ukazují, že 31 dotázaných si myslí, že výběrové řízení odpovídá povaze práce a 30 si myslí, že spíše odpovídá. 2 lidé odpověděli, že neví. Souhrnem se tedy dá říct, že výběrové řízení odpovídá povaze práce u Městské policie hl. m. Prahy.

Graf 14: Přišel Vám obsah výběrového řízení odpovídající vzhledem k povaze práce u této organizace?



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 14: Přišel Vám obsah výběrového řízení odpovídající vzhledem k povaze práce u této organizace?

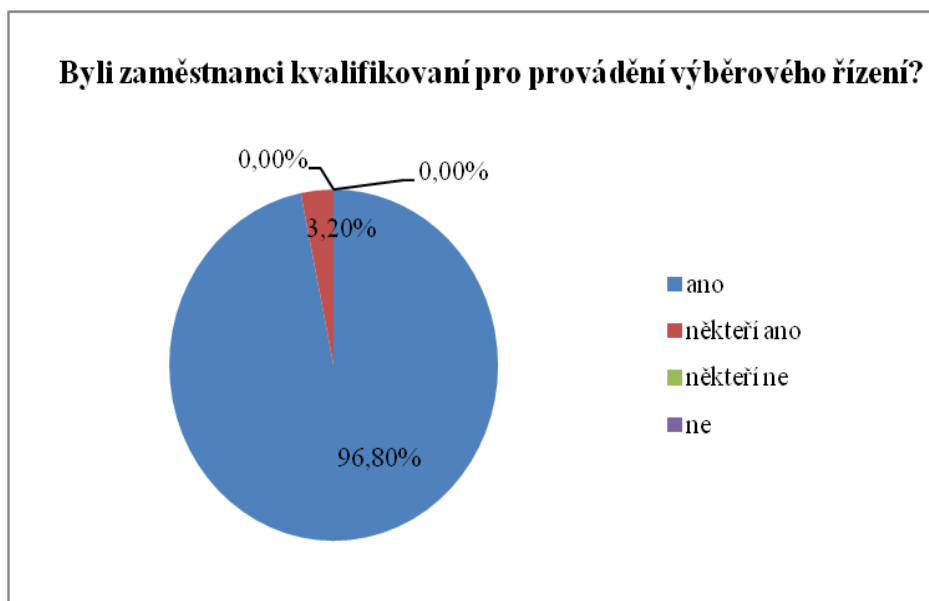
17. Přišel Vám obsah výběrového řízení odpovídající vzhledem k povaze práce u této organizace?	odpovědi	
	v %	celkem
určitě ano	49,20%	31
asi ano	47,60%	30
nevím	3,20%	2
spíše ne	0,00%	0
určitě ne	0,00%	0
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

18. Myslíte si, že pracovníci, kteří Vás prováděli jednotlivými fázemi výběrového řízení, byli dostatečně kvalifikovaní pro tuto činnost?

Předposlední otázka má za cíl zjistit, zda jsou zaměstnanci, kteří provádějí výběrové řízení z pohledu dotazovaných dostatečně profesionální. Dotazovaní souhlasili, že kvalifikovaní a profesionální byli dle jejich pohledu dostatečně.

Graf 15: *Myslíte si, že pracovníci, kteří Vás prováděli jednotlivými fázemi výběrového řízení, byli dostatečně kvalifikovaní pro tuto činnost?*



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 15: *Myslíte si, že pracovníci, kteří Vás prováděli jednotlivými fázemi výběrového řízení, byli dostatečně kvalifikovaní pro tuto činnost?*

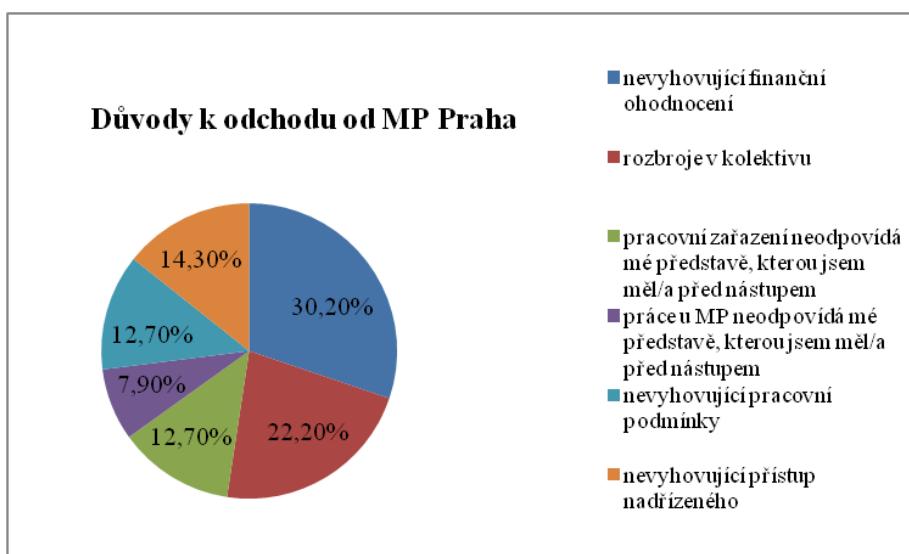
18. Myslíte si, že pracovníci, kteří Vás prováděli jednotlivými fázemi výběrového řízení, byli dostatečně kvalifikovaní pro tuto činnost?	odpovědi	
	v %	celkem
ano	96,80%	61
někteří ano	3,20%	2
někteří ne	0,00%	0
ne	0,00%	0
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

19. Jaké důvody by vedly k Vašemu odchodu od MP Praha?

Poslední otázka zjišťuje, co by bylo hlavním důvodem odchodu dotazovaných od MP Praha. Podle grafu 16 a tabulky 16 by pro zaměstnance byly hlavním důvodem odchodu nevyhovující finanční podmínky, dále rozbroje v kolektivu, na třetím místě by byl nevyhovující přístup nadřízeného, na předposledním místě by byly shodně nevyhovující pracovní podmínky a pracovní zařazení a na posledním místě jako důvod odchodu dotazovaní uvedli, že práce u MP Praha neodpovídá jejich představě.

Graf 16: *Jaké důvody by vedly k Vašemu odchodu od MP Praha?*



Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

Tabulka 16: *Jaké důvody by vedly k Vašemu odchodu od MP Praha?*

19. Jaké důvody by vedly k Vašemu odchodu od MP Praha?	odpovědi	
	v %	celkem
nevyhovující finanční ohodnocení	30,20%	19
rozbroje v kolektivu	22,20%	14
pracovní zařazení neodpovídá mé představě, kterou jsem měl/a před nástupem	12,70%	8
práce u MP neodpovídá mé představě, kterou jsem měl/a před nástupem	7,90%	5
nevyhovující pracovní podmínky	12,70%	8
nevyhovující přístup nadřízeného	14,30%	9
Σ	100%	63

Zdroj: autorka práce, vlastní šetření, 2016

3.2 Shrnutí a doporučení

Úkolem dotazníků bylo zjistit odpovědi na potřebné otázky a potvrdit nebo vyvrátit hypotézy.

Hypotéza č. 1 - Nejefektivnějším způsobem inzerování volných pozic je na internetových stránkách.

Otázky č. 4 a 5 uvádějí, že nejefektivnějším inzerováním je internet a následně informační plakáty. Překvapivě stejně efektivní je doporučení práce od známých nebo kamarádů. Na rozdíl od ostatních inzerování, které si firma musí platit, je doporučení zdarma. To vypovídá, že práce u městské policie je pro lidi natolik uspokojivá, že více než čtvrtina lidí, kteří se k Městské policii Praha dostanou, jsou právě ti lidé, kteří se přihlásili na doporučení od někoho známého, jenž má s touto prací zkušenosti. Toto nám potvrzuje i otázka č. 16. Zde by přes 80% dotazovaných doporučilo dál práci u Městské policie. Nejméně účinným způsobem inzerce je tisk a rádio.

Otázka č. 6 odpovídá na to, co uchazeče přitahuje na práci u městské policie. Nejvíce dotazovaných uvedlo zajímavost práce a finanční ohodnocení. Práce u městské policie je atraktivní a různorodá, proto láká tolik uchazečů. Městská policie hl. m. Prahy se o své zaměstnance stará i několika finančními benefity, které ztraktivňují tuto práci. Na otázku č. 19, která uvádí důvody odchodu, přes 30% dotázaných uvedlo, že důvodem k odchodu by byly nevyhovující finanční podmínky, a dále pak rozbroje v kolektivu. Tyto dvě otázky potvrzují, že finance jsou, hned za atraktivitou zaměstnání, nejdůležitější součástí jejich rozhodování.

Hypotéza č. 1 se potvrdila. V dnešní době, kdy lidé využívají internet k hledání informací, čtení zpráv nebo komunikaci, se jeví inzerování na webových stránkách opravdu nejefektivnější. Pro inzerování je tedy zcela jistě vhodné používat internetové stránky, letáky a plakáty. Ty se jeví jako nejvíce efektivní. Skoro zbytečné se zdají investice do inzerce v rádiích a tisku. Překvapivě efektivní je i doporučení. Organizace by se měla dál starat o své zaměstnance tak dobře, aby oni sami byli její reklamou a přitáhli nové uchazeče na doporučení.

Hypotéza č. 2 - Fyzické a psychometrické testy se v rámci výběrového řízení dají s přípravou úspěšně zvládnout.

Této hypotéze se věnovala otázka č. 9 - 14 a 17. Otázky č. 9, 10 a 11 se zabývaly fyzickými testy. Přes 70% dotázaných uvedlo, že se fyzických testů neobávalo. Necelých 60% respondentů uvedlo, že zvýšilo svou fyzickou aktivitu před testy, 30% svou fyzickou aktivitu nezvyšovalo a jen okolo 10% dotazovaných se na fyzické testy chystalo intenzivně. Přes 80% dotazovaných dále uvedlo, že fyzické testy zvládlo bez problému. Přes 10% dále přiznalo, že při některých cvicích mělo občas problém. Z těchto odpovědí vyplývá, že fyzické testy může uchazeč úspěšně absolvovat, pokud přípravě před výběrovým řízením věnuje čas.

Otázky č. 12, 13 a 14 se týkají psychometrických testů. Necelých 50% dotazovaných uvedlo, že mělo trochu obavy, zda testy zvládnou. Přes 50% lidí z psychometrických testů strach nemělo. Přes 80% osob se však na testy nepřipravilo a jen necelých 20% si vyzkoušelo pár testů před výběrovým řízením. Kolem 80% dotazovaných uvedlo, že po ukončení psychometrických testů se jim testy zdály odpovídající, byly dle jejich očekávání. Necelým 10% pak lehké a 10% naopak obtížné. Z této části vyplývá, že na psychometrické testy se uchazeč připravovat nemusí.

Přes 96% dotázaných se v otázce č. 17 shodlo, že výběrové řízení odpovídá povaze práce u Městské policie hl. m. Prahy.

Hypotéza č. 2 se potvrdila částečně. Fyzické testy zvládne uchazeč s průměrnou sportovní aktivitou nebo ten, který svou fyzickou aktivitu před výběrovým řízením zvýší. Toto potvrzuje i dotazníkový průzkum. V dotaznících většina respondentů uvedla, že se na fyzické testy připravovala zvýšením své fyzické aktivity nebo intenzivně. Na psychometrické testy se uchazeči nepřipraví. Jsou sestaveny tak, aby podle nastaveného klíče prošly jen ty osoby, které odpovídají požadavkům organizace a specifikaci dané práce. Proto se sice uchazeč může připravit, ale není to záruka úspěšného zvládnutí testů. To potvrzují i odpovědi respondentů. Průzkum probíhal mezi osobami, které úspěšně absolvovaly výběrové řízení. Respondenti uvedli, že skoro většina se na testy nepřipravila, a i tak je úspěšně zvládla. Z dotazníku vyplývá, že výběrové řízení se s přípravou na fyzickou část zvládnout dá. U psychometrických testů

nezáleží na přípravě, ale na shodě osobnosti člověka s nastavenými požadavky pro zaměstnance organizace.

Hypotéza č. 3 - Pracovníci, kteří provádějí výběrové řízení, podávají uchazečům potřebné informace o výběrovém řízení.

Z otázky č. 7 a 8 vyplývá, že podle respondentů přes 85% souhlasí, že informace, které obdrželi o výběrovém řízení, byly srozumitelné a necelých 15% dotázaných si muselo některé informace zjistit samo. Dále se ukázalo, že necelým 75% dotázaných si myslí, že informace, které obdrželi o výběrovém řízení, skutečně odpovídaly jejímu průběhu. 22% dotázaných však jistě neshodu mezi informacemi a skutečným průběhem zaznamenali.

Drobné neshody byly i u otázky č. 16, která zjišťovala dostatečnou informovanost o dalším postupu výběrového řízení (které se koná po fyzických a psychometrických testech). Přes 80% dotázaných uvedlo, že informace byly dostačující, ale necelých 20% respondentů si muselo některé informace zjistit samo.

Otázka č. 18 potvrdila, že zaměstnanci, kteří uchazeče provádí výběrovým řízením, jsou dostatečně profesionální a kvalifikovaní. Na tomto tvrzení se shodlo necelých 97% respondentů.

Hypotéza č. 3 se potvrdila. Zaměstnanci podávají uchazečům dostatečné množství informací tak, aby se mohli orientovat v jednotlivých fázích výběrového řízení. Malá část respondentů dodala, že některé informace si museli zjistit sami. Jelikož se jedná o malé procento respondentů oproti těm, kterým se zdály informace dostačující, hypotéza se tím nevyvrátila. Bylo by ale vhodné, kdyby organizace udělala průzkum u právě nastupujících zaměstnanců a zjistila, které informace lidé postrádali nebo jim přišly nesrozumitelné. Pomocí získaných informací dále doplnit informace pro další uchazeče.

Autorka by organizaci MP Praha navrhovala zefektivnit výběrové řízení a shrnuje je do následujících bodů:

- 1) Vylepšit personální marketing za účelem většího výběru zaměstnanců;
- 2) zlepšit komunikaci s uchazeči;

3) urychlit výběrové řízení.

První bod návrhu na zlepšení se týká oddělení, které má ve své kompetenci inzerování volných míst a tvorbu inzerce samotné. Jak je v bakalářské práci uvedeno výše, nejefektivnějším způsobem je inzerce na internetových stránkách. Investice do této formy inzerce se zdá být nejefektivnější. Jedná se o internetové stránky nejen samotné organizace, ale o portály věnující se inzerci volných pracovních míst, sociálních sítí nebo inzertní odkazy na často navštěvovaných portálech (mapř. seznam.cz, centrum.cz, idnes.cz, blesk.cz aj.).

Jako další efektivní způsob inzerování se ukázaly plakáty a vývěsky. Ty by měly být umístovány ve frekventovaných částech metropole, například plakáty na přestupních stanicích metra, ve vagoncích metra, na zastávkách autobusů, kde je zvýšený pohyb lidí, dále plakáty na inzertních sloupcích v metropoli nebo billboardech u frekventovaných komunikací.

Samotná inzerce by měla obsahovat informace, které budoucího uchazeče zaujmou. V inzerci by měly být uvedeny benefity, které tato organizace nabízí. Nejedná se jen o finanční ohodnocení a příspěvky, ale i o pracovní dobu ve 4 směnném provozu, dále 5 týdnů řádné dovolené, atraktivitu práce (možnost přiřazení do útvaru psodů, jízdní skupiny aj.), to jsou základní informace, které uchazeče zajímají nejvíce a zcela jistě by měly být součástí náborových letáků a inzerce. Inzerát by měl na uchazeče působit seriózně a zajímavě. Měl by v něm vzbudit zájem zjistit více informací. Organizace by se měla naopak vyvarovat inzerátů, které by připomínaly reklamu na akční film. Městská policie hl. m. Prahy by měla působit seriózně a profesionálně na lidi nejen svou inzercí, ale i svými zaměstnanci, kteří jsou pro organizaci tzv. "chodící reklamou".

Bod dva se zaměřuje na zlepšení komunikace s uchazeči. Tento návrh ke zlepšení se týká personálního oddělení nebo oddělení, které má v gesci nábor nových zaměstnanců. V dotazníku někteří respondenti uvedli, že některé informace o výběrovém řízení a jeho průběhu si museli zjistit sami. Oddělení náboru by mělo udělat průzkum mezi čerstvě přijatými zaměstnanci. Měl by mít za cíl zjistit, které informace konkrétně uchazečům v průvodních dokumentech výběrovém řízením chyběly a případně je do dokumentů doplnit.

Uchazeč by měl po přihlášení k výběrovému řízení obdržet dokument, který bude obsahovat informace o fyzických testech (místo, datum, dobu trvání, odpovědná osoba, potřebné dokumenty, potřebné oblečení). Po úspěšném zvládnutí fyzických testů, by měl uchazeč obdržet e-mailovou formou informace o psychometrických testech (místo, datum, dobu trvání, odpovědná osoba, potřebné dokumenty). Po úspěšném vykonání psychometrických testů, jejichž výsledek mu bude sdělen telefonicky nebo e-mailem, by měl uchazeč obdržet další dokument opět e-mailovou formou. V této písemnosti by měly být co nejpodrobněji vysvětleny další kroky vedoucí k ukončení výběrového řízení (jméno lékařských zařízení a lékařů, datum, časový harmonogram, potřebné dokumenty). Po skončení lékařských prohlídek by měl uchazeč obdržet poslední dokument, v němž budou uvedeny potřebné informace o dalším postupu (odpovědná osoba u které bude podepisovat pracovní smlouvu, místo, čas, datu, potřebné dokumenty).

Dokumenty by měly být ve formě formulářů, vpisovat by se měly jen informace týkající se aktuálních jmen osob, času, data aj. Elektronické rozesílání dokumentů ušetří nejen náklady na poštovné a papír, ale i zatížení personálního oddělení.

Poslední bod se týká zrychlení výběrového řízení a ušetření jak z hlediska času, tak z hlediska finančních nákladů. První den výběrového řízení se konají fyzické testy. Na nich by se měl uchazeč ihned po ukončení dozvědět informaci, zda uspěl či nikoli. Tyto informace by měli pracovníci zaslat ještě týž den personálnímu oddělení. Personální oddělení informace o fyzickým zkouškách zpracuje a odešle uchazečům informace o psychometrických testech. Následující den se uchazeči dostaví na psychometrické testy. Aby se urychlil čas a finance organizace, bylo by žádoucí zavést psychometrické testy v počítačové formě, kde by vyhodnocení bylo generováno a odesláno organizaci hned po ukončení testu. Organizace by tak ušetřila náklady na materiál, zatížení psychologů s vyhodnocením testů a celkově by se tato část zrychlila. Po ukončení testů by uchazeči po krátké pauze absolvovali osobní pohovor s psychologem, který již bude mít k dispozici výsledky testů. Po pohovoru by psychologičtí odborníci zaslali svá rozhodnutí opět personálnímu oddělení. Třetí den by byli uchazeči obesláni dokumentem s informacemi o lékařských prohlídkách. Tyto prohlídky by měly být

naplánovány v průběhu jednoho dne. Nejpozději za čtyři dny by měl lékař výsledky vyhodnotit a zaslat personálnímu oddělení informaci o způsobilosti uchazečů.

Celková doba výběrového řízení by neměla přesáhnout 2 týdny. Ušetřil by se tak čas na konání dalšího výběrového řízení, čas personálu i náklady organizace.

ZÁVĚR

Jako téma své bakalářské práce si autorka zvolila „Přijímací řízení a výběr zaměstnanců k Městské policii hl. m. Prahy. Důvodem byl samotný zájem o průběh výběrového řízení.

Výběr zaměstnanců je důležitý pro správný chod firmy. Kvalita tedy u výběrového řízení hraje významnou roli. Zvláště to platí především u bezpečnostních složek. K těmto organizacím jsou vybíráni jedinci, kteří musí projít řadou kol výběrových řízení. Cílem je z velkého množství uchazečů vybrat ty, kteří jsou profilově nejvíce vhodní pro danou pozici. Každá z bezpečnostních složek má složení výběrového řízení trochu rozdílné. Závisí to na povaze práce. Autorka si pro tuto práci vybrala do praktické části popis výběrového řízení a přijímání zaměstnanců k organizaci Městská policie hl. m. Prahy. Důvodem výběru tématu byl nejen zájem o současný stav výběrového řízení, ale i to, že autorka by se ráda v budoucnu věnovala práci v oblasti personalistiky. Tato práce jí přispěla k rozšíření informací o náboru zaměstnanců a různých způsobech a metodách výběrového řízení.

Cílem této bakalářské práce bylo pomocí dotazníkové metody zjistit potřebné informace, které by potvrdily nebo vyvrátily autorčiny hypotézy. V této práci se potvrdily dvě hypotézy a jedna hypotéza částečně. Díky těmto informacím mohou být navrženy případné body k zefektivnění výběrového řízení. Cíl práce byl splněn.

První potvrzená hypotéza se týkala nejefektivnějšího způsobu inzerování. Zde se potvrdilo, že nejúčinnější způsob inzerování je na internetových stránkách. Překvapením bylo, že stejně efektivně u této organizace funguje i doporučení. Což ale nepatří do způsobů inzerování, tudíž tímto nelze hypotézu vyvrátit. Autorka navrhovala, aby organizace více investovala do inzerování na internetových portálech, letáčcích a plakátech na frekventovaných místech metropole. Jelikož takto zvolené inzerované místo má větší úspěšnost zaujmout uchazeče, než inzerce v tisku, či rádiích. Dále je vhodné uvádět atraktivitu práce, finanční benefity a pracovní dobu. To jsou kritéria, které dotazovaní uváděli za nejvíce motivující pro výběr tohoto povolání.

Druhá hypotéza se potvrdila částečně. Ve druhé hypotéze autorka uvedla, že fyzické a psychometrické testy se v rámci výběrového řízení dají s přípravou úspěšně zvládnout. Z odpovědí respondentů vyplynulo, že pokud se uchazeč na fyzické testy před výběrovým řízením připraví, může je úspěšně zvládnout. U psychometrických testů to neplatí. Na psychometrické testy nemá připravenost vliv. Testy jsou nastaveny tak, aby generovaly ty uchazeče, jež odpovídají požadavkům na pracovní pozici, a které si firma sama nastavila. Zde záleží jen na osobnosti člověka a na jeho shodě s požadavky organizace. Psychometrické testy k výběru uchazečů k bezpečnostním složkám nejsou veřejně přístupné.

Poslední hypotéza se týkala přístupu informací pro uchazeče. I zde se hypotéza potvrdila. Dle dotazovaných jsou informace, které uchazečům zaměstnavatelé dávají, dostatečné pro orientaci ve výběrovém řízení. Malé procento dotazovaných uvedlo, že si některé informace museli dohledat sami. Zde autorka doporučila průzkum v organizaci za účelem zjištění, které informace chybí nebo jsou nedostatečné, a poté je do podkladů pro výběrové řízení doplnit.

Pro organizaci je tato práce přínosem především díky průzkumu, který odhalil možné nedostatky náboru a výběru zaměstnanců. Autorka v bakalářské práci doporučila organizaci jednotlivé body a jejich popis, které by mohly vést k zefektivnění výběrového řízení, časovým a finančním úsporám organizace.

Tato práce dala autorce nové poznatky z oblasti personalistiky, a to především o samotném procesu a metodách výběrových řízení. Sama autorka práce se podílela na zpracování jednotlivých bodů, vedoucích ke zlepšení a zefektivnění výběrového řízení u Městské policie hl. m. Prahy. Práce byla pro autorku velmi přínosná a informace, které během jejího zpracování získala, dále využije pro své případné budoucí zaměstnání. Autorka se ujistila, že má zájem v oblasti personalistiky a náboru určitě do budoucna působit a získané informace využívat.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-1407-3

BRYON, M., 2003. *Přijímací testy do zaměstnání a jak je zvládnout*. 1. vyd. Praha: Computer Press. ISBN 80-7226-890-2

CORFIELD, R., 2005. *Přijímací pohovor*. 1. vyd. Gliwice: Helion s.a. ISBN 83-7361-987-9

CORFIELD, R., 2005. *Připravujeme životopis*. 1. vyd. Praha: Ekopress, s.r.o. ISBN 80-86119-93-9

DALE, M. 2007. *Vybíráme zaměstnance: základní znalosti personalisty*. 1. vyd. Brno: Computer Press, a. s. ISBN 978-80-251-1522-0

HEALY, L., 2004. *Psychotesty u přijímacích pohovorů*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o. ISBN 80-7178-848-1

HRONÍK, F., 1999. *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců*. 1. vyd. Brno: Computer Press ISBN 80-7226-161-4

JAY, R., 2007. *Přijímací pohovor – co chtějí firmy slyšet a jak to říct*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-1944-3

KOUBEK, J., 2007. *Řízení lidských zdrojů – základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, s.r.o. ISBN 978-80-7261-168-3

LORENZ, M. a U. ROHRSCHEIDER, 2005. *Jak uspět u přijímacího pohovoru*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 80-247-1406-X

MATHÉ, I. a L. ŠPAČEK. 2005. *Etiketa*. 1. vyd. Praha: BB/art, s.r.o. ISBN 80-7341-564-X

NIERENBERG A. H., 2005. *Přijímací pohovor do zaměstnání a jak jej úspěšně složit*. 1. vyd. Praha: CP Books, a.s. ISBN 80-251-0804-X

WAITOVÁ, R. a J. STEHLÍK. 2007. *Městská policie hlavního města Prahy – 15 let*. 1.vyd. Praha: Fantasy Management, a.s.

Seznam použitých internetových zdrojů

MP PRAHA, Historie Městské policie hl. m. Prahy [online]. [cit. 2016-01-11]. Dostupné z: <http://www.mppraha.cz/o-nas/historie>

MP PRAHA, Historie Městské policie hl. m. Prahy [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <http://www.mppraha.cz/2-articles/uncategorised/67-nabor>

MP PRAHA, Historie Městské policie hl. m. Prahy [online]. [cit. 2016-02-04]. Dostupné z: <http://www.mppraha.cz/2-articles/uncategorised/152-testy-fyzicke-zpusobilosti>

MP PRAHA, Historie Městské policie hl. m. Prahy [online]. [cit. 2016-02-05]. Dostupné z: <http://www.mppraha.cz/o-nas/organizacni-struktura>

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Jak jste se dozvěděl/a o pracovní nabídce?	43
Tabulka 2: Jaký způsob při hledání zaměstnání by Vám vyhovoval nejlépe?	44
Tabulka 3: Proč jste si vybral/a práci u Městské policie Praha?	45
Tabulka 4: Byly pro Vás informace o výběrovém řízení dostatečně srozumitelné?	46
Tabulka 5: Odpovídaly informace o výběrovém řízení, které jste obdržel/a, skutečnosti?	47
Tabulka 6: Jaký byl Váš názor na fyzické testy před výběrovým řízením?	48
Tabulka 7: Připravoval/a jste se na fyzické testy?	49
Tabulka 8: Jak jste vnímal/a fyzické testy po jejich ukončení?	50
Tabulka 9: Jaký byl Váš názor na psychometrické testy před výběrovým řízením?	51
Tabulka 10: Připravoval/a jste se na psychometrické testy před výběrovým řízením? ..	52
Tabulka 11: Jak jste vnímal/a psychometrické testy po jejich ukončení?	53
Tabulka 12: Byl Vám po výběrovém řízení dostatečně popsán další postup, měli jste dostatek informací?	54
Tabulka 13: Doporučil/a by jste práci u MP Praha svým známým a kamarádům?	55
Tabulka 14: Přišel Vám obsah výběrového řízení odpovídající vzhledem k povaze práce u této organizace?	56
Tabulka 15: Myslíte si, že pracovníci, kteří Vás prováděli jednotlivými fázemi výběrového řízení, byli dostatečně kvalifikovaní pro tuto činnost?	57
Tabulka 16: Jaké důvody by vedly k Vašemu odchodu od MP Praha?	58

Seznam grafů

Graf 1: Jak jste se dozvěděl/a o pracovní nabídce?	43
Graf 2: Jaký způsob při hledání zaměstnání by Vám vyhovoval nejlépe?	44
Graf 3: Proč jste si vybral/a práci u Městské policie Praha?	45
Graf 4: Byly pro Vás informace o výběrovém řízení dostatečně srozumitelné?	46
Graf 5: Odpovídaly informace o výběrovém řízení, které jste obdržel/a, skutečnosti?..	47
Graf 6: Jaký byl Váš názor na fyzické testy před výběrovým řízením?	48
Graf 7: Přípravoval/a jste se na fyzické testy?	49
Graf 8: Jak jste vnímal/a fyzické testy po jejich ukončení?	50
Graf 9: Jaký byl Váš názor na psychometrické testy před výběrovým řízením?	51
Graf 10: Přípravoval/a jste se na psychometrické testy před výběrovým řízením?.....	52
Graf 11: Jak jste vnímal/a psychometrické testy po jejich ukončení?	53
Graf 12: Byl Vám po výběrovém řízení dostatečně popsán další postup, měli jste dostatek informací?	54
Graf 13: Doporučil/a by jste práci u MP Praha svým známým a kamarádům?.....	55
Graf 14: Přišel Vám obsah výběrového řízení odpovídající vzhledem k povaze práce u této organizace?	56
Graf 15: Myslíte si, že pracovníci, kteří Vás prováděli jednotlivými fázemi výběrového řízení, byli dostatečně kvalifikovaní pro tuto činnost?	57
Graf 16: Jaké důvody by vedly k Vašemu odchodu od MP Praha?	58

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník	I
Příloha B – Tabulka hodnocení fyzických testů – člunkový běh 4x10m.....	V
Příloha C - Tabulka hodnocení fyzických testů – sestava s tyčí	VI
Příloha D - Tabulka hodnocení fyzických testů - kliky	VII
Příloha E - Tabulka hodnocení fyzických testů – leh-sedy	VIII
Příloha F - Tabulka hodnocení fyzických testů – běh na 12 min.	IX
Příloha G – Organizační struktura Městské policie Praha.....	X
Příloha H – Dotazník uchazeče o zaměstnání u MP Praha.....	XI

Dotazník k přijímacímu řízení k Městské policii

Praha

Vážená paní, vážený pane,

prosím o vyplnění dotazníku, který bude součástí mé bakalářské práce na téma: Přijímací řízení a výběr zaměstnanců k Městské policii Praha. Dotazník je anonymní a slouží jen ke zpracování bakalářské práce.

V odpovědích **zakroužkujte** možnost, která nejvíce vystihuje Váš názor. Popřípadě napište odpověď, pokud je požadována. Celkový počet otázek je 10. Zkratka **VŘ** znamená – **výběrové řízení**.

Za ochotu a čas k vyplnění tohoto dotazníku Vám předem velice děkuji.

1. Pohlaví

- a) muž
- b) žena

2. Věk

- a) 20 - 29 let
- b) 30 - 39 let
- c) 40 - 49 let
- d) 50 - 59 let
- e) 60 a více

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) středoškolské
- b) vyšší odborné
- c) vysokoškolské – bakalářské
- d) vysokoškolské – magisterské

4. Jak jste se dozvěděl/a o pracovní nabídce?

- a) inzerce v tisku
- b) inzerce na internetu
- c) inzerce na plakátech
- d) na webových stránkách Městské policie Praha
- e) od známého
- f) jiný způsob (prosím uveďte jaký) -

5. Jaký způsob při hledání zaměstnání by Vám vyhovoval nejlépe?

- a) inzerce v tisku
- b) inzerce na internetu
- c) sám kontaktuji firmy
- d) reference od známých a kamarádů
- e) ÚP
- f) jiný způsob (prosím uveďte jaký) –

6. Proč jste si vybral/a práci u Městské policie Praha?

- a) zajímavá práce
- b) finanční ohodnocení
- c) benefity
- d) pracovní doba
- e) dobrý pocit
- f) jistota práce
- g) možnost zařazení do různých složek Městské policie
- h) možnost kariérního růstu
- i) jiný (napište) –

7. Byly pro Vás informace o výběrovém řízení dostatečně srozumitelné?

- a) ano
- b) ano, ale něco jsem si musel/a zjistit sám/sama
- c) ne (uveďte důvod) –

8. Odpovídaly informace o výběrovém řízení, které jste obdržel/a, skutečnosti?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne (uveďte důvod) –

9. Jaký byl Váš názor na fyzické testy před VŘ?

- a) bál/a jsem se zda to zvládnu
- b) měl/a jsem trochu obavy
- c) neměl/a jsem obavy
- d) vůbec jsem se tím nezatěžoval/a

10. Přípravoval/a jste se na fyzické testy?

- a) ano, intenzivně
- b) před zkouškami jsem trochu zvýšil/a svou sportovní aktivitu
- c) ne

11. Jak jste vnímal/a fyzické testy po jejich ukončení?

- a) přišly mi obtížné
- b) měl/a jsem občas problém
- c) byly v mezích mých sil
- d) absolvoval/a jsem je bez problému

12. Jaký byl Váš názor na psychometrické testy před VŘ?

- a) bál/a jsem se zda to zvládnu
- b) měl/a jsem trochu obavy
- c) neměl/a jsem obavy
- d) vůbec jsem se tím nezatěžoval/a

13. Přípravoval/a jste se na psychometrické testy před VŘ?

- a) ano, intenzivně
- b) před zkouškami jsem si vyzkoušel/a pár testů
- c) ne

14. Jak jste vnímal/a psychometrické testy po jejich ukončení?

- a) přišly mi obtížné/náročné
- b) byly dle mých očekávání
- c) nebyly pro mě vůbec obtížné/náročné

15. Byl Vám po VŘ dostatečně popsán další postup, měli jste dostatek informací?

- a) ano
- b) ano, ale něco jsem si musel/a zjistit sám/sama
- c) ne (uved'te důvod) –

16. Doporučil/a by jste práci u MP Praha svým známým a kamarádům?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) nevím
- d) spíše ne
- e) určitě ne (uved'te důvod) –

17. Přišel Vám obsah VŘ odpovídající vzhledem k povaze práce u této organizace?

- a) určitě ano
- b) asi ano
- c) nevím
- d) spíše ne (uved'te důvod) -
- e) určitě ne (uved'te důvod) –

18. Myslíte si, že pracovníci, kteří Vás prováděli jednotlivými fázemi VŘ, byli dostatečně kvalifikováni pro tuto činnost?

- a) ano
- b) někteří ano (uved'te prosím, ve které fázi) -
- c) někteří ne (uved'te prosím, ve které fázi) -
- d) ne (uved'te prosím důvod) –

19. Jaké důvody by vedly k Vašemu odchodu od MP Praha?

- e) nevyhovující finanční ohodnocení
- f) rozbroje v kolektivu
- g) pracovní zařazení neodpovídá mé představě, kterou jsem měl/a před nástupem
- h) práce u MP Praha neodpovídá mé představě, kterou jsem měl/a před nástupem
- i) nevyhovující pracovní podmínky
- j) nevyhovující přístup nadřízeného

Příloha B – Tabulka hodnocení fyzických testů – člunový běh 4x10m

BODY	21 - 29 LET	30 LET A VÍCE
1	16,0	17,0
2	15,5	16,5
3	15,0	16,0
4	14,5	15,5
5	14,0	15,0
6	13,4	14,5
7	12,8	14,0
8	12,3	13,5
9	11,9	13,1
10	11,6	12,7
11	11,4	12,4
12	11,2	12,1
13	11,0	11,8
14	10,8	11,5
15	10,5	11,2
16	10,3	11,0
17	10,1	10,7
18	9,8	10,5
19	9,6	10,2
20	9,4	10,0

Zdroj: Člunový běh, online, cit. 2016-02-04

Příloha C - Tabulka hodnocení fyzických testů – celomotorický test

BODY	21 - 29 LET	30 LET A VÍCE
1	18	15
2	20	17
3	22	19
4	23	21
5	25	23
6	26	24
7	27	25
8	28	26
9	29	27
10	30	28
11	31	29
12	32	30
13	33	31
14	34	32
15	35	33
16	36	34
17	37	35
18	38	36
19	39	37
20	40	38

Zdroj: Sestava s tyčí, online, cit. 2016-02-04

Příloha D - Tabulka hodnocení fyzických testů - kliky

BODY	21 - 29 LET	30 LET A VÍCE
1	12	9
2	14	10
3	16	12
4	18	14
5	20	15
6	22	17
7	24	19
8	26	21
9	28	23
10	30	25
11	32	26
12	34	28
13	36	30
14	38	31
15	40	32
16	41	33
17	43	34
18	45	35
19	47	36
20	49	37

Zdroj: Kliky, online, cit. 2016-02-04

Příloha E - Tabulka hodnocení fyzických testů – leh-sedy

BODY	21 - 29 LET	30 LET A VÍCE
1	18	13
2	19	14
3	20	15
4	21	16
5	22	17
6	25	20
7	28	23
8	31	26
9	34	29
10	37	32
11	40	35
12	43	38
13	46	41
14	49	44
15	52	47
16	55	50
17	58	53
18	61	56
19	64	59
20	66	62

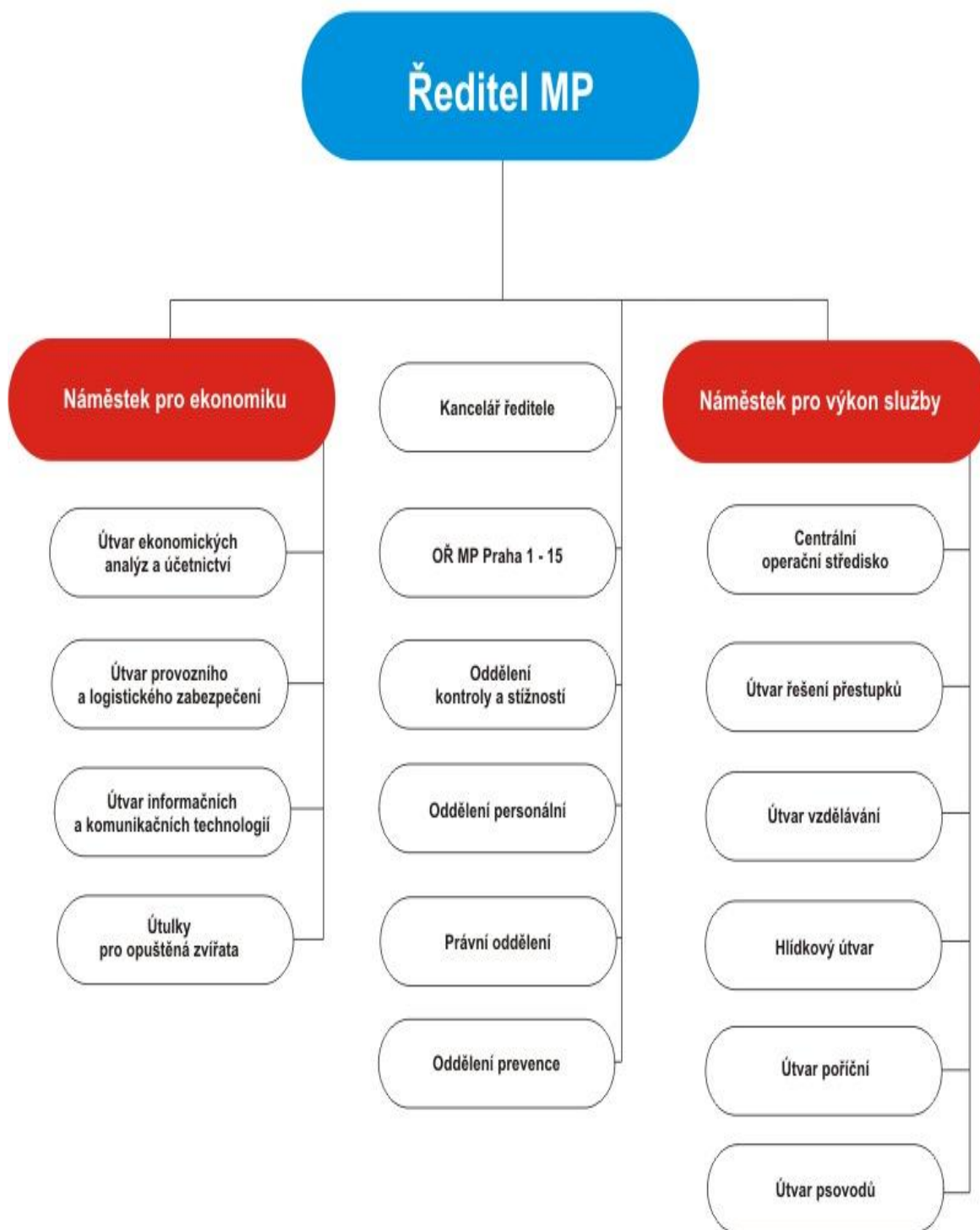
Zdroj: Leh-sedy, online, cit. 2016-02-04

Příloha F - Tabulka hodnocení fyzických testů – běh na 12 min.

BODY	21 - 29 LET	30 LET A VÍCE
1	1650	1500
2	1700	1550
3	1750	1600
4	1800	1700
5	1900	1800
6	2000	1900
7	2100	2000
8	2200	2100
9	2300	2200
10	2400	2250
11	2500	2300
12	2600	2350
13	2650	2400
14	2700	2450
15	2750	2500
16	2800	2550
17	2850	2600
18	2900	2650
19	2950	2700
20	3000	2750

Zdroj: Běh na 12 min., online, cit. 2016-02-04

ORGANIZAČNÍ STRUKTURA MP PRAHA



Zdroj: Organizační struktura, online, cit. 2016-02-05

Příloha H – Dotazník uchazeče o zaměstnání u MP Praha

FT :

PT :

*Žádost uchazeče/ky/ o zařazení do výběrového přijímacího řízení
na místo strážníka Městské policie hl. m. Prahy*

VŠECHNY ÚDAJE VYPLŇTE PROSÍM ČITELNĚ HŮLKOVÝM PÍSMEM

Příjmení /titul/	Jméno	Příjmení - rodné	Místo narození

Datum narození	Věk	Státní příslušnost

Dosažené vzdělání /ukončené/

Maturita	Vyšší odborná škola	Vysoká škola	Poznámka (strážník)

Adresa trvalého pobytu /dle občanského průkazu /

Název ulice	Číslo domu	Obec	Město	PSC
Kraj	Okres	E-mail		Telef. č. - mobil, pevná linka

*Pokud v místě trvalého pobytu poštu nepřebíráte, uveďte též kontaktní adresu pro zaslání pošty
/ ověřte si, zda máte na poštovní schránce Vaši jmenovku /*

Název ulice	Číslo domu	Obec	Město	PSC

*Ze statistických důvodů Vás žádáme o označení níže uvedeného informačního zdroje, ze kterého jste se
dověděl/a/ o možnosti zaměstnání u Městské policie hl.m. Prahy
(*označte odpovídající zdroj, případně více zdrojů)*

- Rádio Impuls
- Rádio Beat
- Úřad práce – pobočka
- Úřad práce – web
- Banner na Seznam.cz
- Banner na Facebook.cz
- Banner na IDOS
- Venkovní obrazovky Praha / Liberec / Pardubice
- Jobs.cz
- Prace.cz
- Banner na mppraha.cz / upozpraha.cz
- Reklamní leták / video – vagóny a stanice Metra
- Reklamní plakát – Zastávky MHD
- Noviny pražských městských částí
- Doporučení od známého
- Doporučení od pracovníka Policie ČR
- Doporučení od pracovníka Městské policie

Žádal jste již dříve o zařazení do výběrového přijímacího řízení na místo strážníka Městské policie hl.m. Prahy :	ano	-	ne
---	-----	---	----

Jste v současné době zaměstnán/a/ :	ano	-	ne
-------------------------------------	-----	---	----

Byl/a/ jste někdy v minulosti pravomocně odsouzen/a/ :	ano	-	ne
--	-----	---	----

Uveďte ve kterém roce :

Je proti Vám v současné době vedeno trestní stíhání :	ano	-	ne
---	-----	---	----

Prohlašuji, že jsem údaje v žádosti vyplnil/a/ pravdivě a nic nezatajil/a/

Beru na vědomí, že :

- uchazeč o zaměstnání strážníka, je povinen řediteli MP hl. m. Prahy dle zákona č. 553/1991 Sb., § 4a odst. 3 zákona o obecní policii, do 15 dnů ode dne zahájení trestního stíhání písemně oznámit, že proti němu bylo zahájeno trestní stíhání. K oznámení připojí kopii usnesení o zahájení trestního stíhání nebo v oznámení uvede výrok tohoto rozhodnutí, včetně označení orgánu, který je vydal
- přijímací řízení Městské policie hl. m. Prahy je řízením výběrovým a na přijetí na místo strážníka městské policie nemá žádný občan právní nárok
- uchazeč, ale i Městská policie hl.m. Prahy, mohou v kterémkoliv stádiu přijímacího řízení od tohoto řízení odstoupit a dále v něm nepokračovat
- konkrétní důvody ukončení přijímacího řízení, eventuálně nepřijetí do pracovního poměru, se nesdělují
- ode dne přijetí do pracovního poměru strážníka Městské policie hl. m. Prahy je vykonávání jiné výdělečné činnosti podmíněno souhlasem ředitele Městské policie hl. m. Prahy

Souhlasím s tím, aby mé osobní údaje, které jsem poskytl/a/, byly v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, v případě mého nepřijetí do pracovního poměru, vedeny po dobu pěti let v „Evidenci uchazečů o zaměstnání u Městské policie hl. m. Prahy“

Čeťl/a/ jsem a souhlasím se zahájením výběrového přijímacího řízení za výše uvedených podmínek

Datum

Podpis.....

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Romana Hypiusová

Obor: Řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Přijímací řízení a výběr zaměstnanců k Městské policii Praha

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 61

Celkový počet stran příloh: 12

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 4

Vedoucí práce: Ing. Juraj Eisel, Ph.D.