

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

Výběr zaměstnanců

TEZE

Bc. Soňa Olahová

© 2015 ČZU v Praze

1. Souhrn

Diplomová práce se zabývá analýzou čtyř pracovních pozic, kterými jsou praktický lékař pro dospělé, všeobecná zdravotní sestra, advokát a advokátní asistentka, ve vybraných společnostech, pozice se od sebe liší svým zaměřením. Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a empirické.

Teoretická část je zaměřena na analýzu dokumentů a vysvětluje pojmy spojené s výběrem zaměstnanců, vymezením pracovní pozice, nároků na pracovní pozici jak na vzdělání a zkušenosti, tak na vlastnosti a dovednosti osob, a také pojem profesiografie. Tvoří teoretický podklad pro empirickou část.

V empirické části je proveden sběr dat příslušející k již zmíněným pracovním pozicím, která slouží jako podklad pro zpracování analýzy pracovních pozic. Hlavním cílem této práce je zjistit, jaké jsou nároky na danou pracovní pozici a její přesný popis pomocí profesiografu, který je sestaven na míru podle profesních diferencí každé pracovní pozici.

V závěru jsou zhodnoceny zjištěné výstupy o jednotlivých pracovních pozicích.

Klíčová slova: profesiografie, pracovní pozice, analýza pracovní pozice, profesiogram

2. Cíl práce a metodika

Cílem diplomové práce je zhodnocení čtyř pracovních pozic, konkrétně praktický lékař pro dospělé, všeobecná zdravotní sestra, advokát a advokátní asistentka, a to chování těchto osob v pracovním procesu a požadavky na jejich pracovní výkon, přičemž se tyto pracovní pozice od sebe liší podnikem, ve kterém jsou vykonávány, přesněji praktický lékař pro dospělé a všeobecná zdravotní sestra vykonávají svou profesi společně ve stejném podniku, advokát s advokátní asistentkou pracují také společně ve stejné firmě. Jednotlivé podniky se liší svým předmětem podnikání.

Výstupem analýzy je sestavení profesiogramu za účelem zmapování a popisu vybraných pracovních pozic ve vybraných oborech.

Dalším cílem je porovnání kvalifikace a kompetencí mezi vybranými pozicemi. V neposlední řadě posouzení psychologických a sociologických aspektů dané pozice.

Použité metody pro sběr dat:

- Pozorování
- Analýza dokumentů
- Dotazování

Použité metody při zpracování profesigrafických analýz:

- Písemné materiály
- Výpověď vykonavatele práce
- Výpovědi kolegů

3. Výsledky a diskuze

Cílem diplomové práce bylo zhodnocení čtyř pracovních pozic, konkrétně praktický lékař pro dospělé, všeobecná zdravotní sestra, advokát a advokátní asistentka, a to z pohledu chování těchto osob v pracovním procesu a požadavky na jejich pracovní výkon. Tento cíl byl splněn a v práci je popsáno jaké činnosti musí pracovníci vykonávat, jaké k tomu musí mít předpoklady, co je pozitivní i negativní na vybraných pozicích, jaké pracovníci potřebují vybavení, kolik času tráví v zaměstnání, jaké musí mít vzdělání i dovednosti, a další informace, které charakterizují vybrané pracovní pozice. Tyto poznatky jsou shrnuty u každé pracovní pozice do samostatného profesiogramu, který byl hlavním cílem diplomové práce, protože díky němu je zmapování a popis pracovních pozic ucelený. Profesiogramy se od sebe liší podle aspektů jednotlivých pracovních pozic, rozdíly jsou drobné.

Jedním z dílčích cílů také bylo porovnání kvalifikace a kompetencí mezi vybranými pracovními pozicemi, což je splněno v kapitole diskuze a je zde vyhodnoceno, jaké výhody či úskalí jednotlivé pozice obnášejí.

Výsledné profesiogramy by měly pomoci v orientaci při představě o pracovních pozicích praktický lékař pro dospělé, všeobecná zdravotní sestra, advokát a advokátní asistentka, a přispět tak k lepší orientaci při výběru zaměstnanců daných pozic, jak podnikům hledající nové zaměstnance, tak uchazečům.

Následující část se zabývá porovnáním jednotlivých pozic z pohledů určitých aspektů, a to v porovnání oproti ostatním vybraným pozicím.

Stupeň požadovaného vzdělání advokáta a všeobecného lékaře je srovnatelný. Nestačí jim pouze absolvování specializované fakulty na vysoké škole, nýbrž musí splnit i další dodatečné zkoušky pro dosažení odbornosti. Stejně tak zdravotní sestře nepostačuje pouze řádně ukončená střední škola, ale nadto je nezbytné, aby měla minimálně vystudovaného diplomovaného specialistu zdravotního zaměření nebo získat bakalářský titul z oboru zdravotní sestra. Pozice advokátní asistentky vyžaduje maturitu v administrativním či ekonomickém oboru. Největší důraz na znalost cizích jazyků je kladen na advokáta, dále na lékaře, u kterého je nezbytné, aby disponoval znalostí odborných výrazů v latině. U advokátní asistentky se požaduje minimálně základní znalost jednoho cizího jazyka. Zdravotní sestře v ordinaci praktického lékaře pro dospělé, který není zaměřený nebo nemá

zahraniční klientelu, což mnou vybraní lékaři nemají, postačí odborná znalost latiny v potřebném rozsahu. Díky obdobným nárokům na vzdělání advokáta a praktického lékaře je možno se setkat i s podobnými potřebnými vlastnostmi a dovednostmi, když by oba měli být cílevědomí, pečliví a s dobrými komunikačními schopnostmi. Zdravotní sestra s advokátní asistentkou jsou obě první osobou v kontaktu, dá se v obou případech říct, s klientem. Jsou zatíženy i značnými administrativními povinnostmi, díky čemuž musí mít také společné vlastnosti a dovednosti, jako například být milá, pečlivá, upravená, s citem pro pořádek.

Pracovní prostředí je u všech čtyř případů příznivé. Práce je vykonávána v kanceláři či ordinaci, což zajišťuje čistotu, teplo, sucho a světlo, to vše s příjemným interiérem. Nevýhodou zdravotníků je pobyt mezi nemocnými, a tím zvýšené riziko ohrožení vlastního zdraví. Advokát spolu s jeho asistentkou jsou také v každodenním přímém kontaktu s lidmi, ale je zjevné, že tím své zdraví vystavují tomuto riziku mnohem méně.

Časově nejnáročnější je profese advokáta, což je způsobeno do velké míry tím, že je jako jediný z vybraných pracovních pozic OSVČ a ostatní jsou zaměstnanci. Všeobecný lékař pro dospělé má výhodu v přesně stanovených ordinačních hodinách, a tím daný pravidelný režim, opomene-li se občasné odvolání na specializovaný zákrok mimo ordinaci. Stejnou výhodu má zdravotní sestra a advokátní asistentka, vyjma výjimečných situací. Jak již bylo několikrát zmíněno, advokátova pracovní doba nezřídka kdy zasahuje i do víkendů.

Oproti advokátní asistenci má advokát několikanásobnou zodpovědnost, ale z mého pohledu se vyrovná všeobecnému praktickému lékaři (i ostatním lékařům). U zdravotní sestry je riziko velké, ale i přesto není srovnatelné s advokáta. Pravděpodobně nejvyšší příjem coby odměnu za odvedenou práci je možno nalézt u advokáta, nejsou však dány přesné částky, a to ani u advokátní asistentky. Nelze tedy porovnávat mezi obory, lze jen posoudit, že praktický lékař pro dospělé má vyšší příjmové ohodnocení než zdravotní sestra, což je přímo úměrné dosaženému vzdělání a již zmíněné odpovědnosti.

4. Seznam zdrojů a literatury

- [1] ARMSTRONG, Michael 1999. Personální management. Grada Publishing. Praha. 968 s. ISBN: 80-7169-614-5
- [2] BLÁHA, Jiří, Mateiciuc, Aleš, Kaňáková, Zdeňka 2005. Personalistika pro malé a střední firmy. CP Books. Brno. 284 s. ISBN: 80-251-0374-9
- [3] DEIBLOVÁ, Marie 2005. Motivace jako nástroj řízení. Linde. Praha. 127 s. ISBN: 80-902105-8-9
- [3] KELLER, Jan 2012. Úvod do sociologie. Slon. Praha. 204 s. ISBN: 978-80-7419-102-2
- [4] KOHOUTEK, Rudolf 2003. Základy psychologie osobnosti. Cerm. Brno. 264 s. ISBN: 978-80-7204-156-5
- [5] KOLMAN, Luděk a kol. 2010. Výběr zaměstnanců, metody a postupy. Linde. Praha. 240 s. ISBN: 978-80-7201-81
- [6] KOUBEK, Josef 2004. Řízení lidských zdrojů - Základy moderní personalistiky. 3. vydání. ManegemPress. Praha. 123 s. ISBN: 978-80-7261-3
- [7] KOUBEK, Josef 2003. Personální práce v malých podnicích. Grada Publishing. Praha. 248 s. ISBN: 80-247-0602-4
- [8] LOJDA, Jan 2011. Manažerské dovednosti. Grada Publishing. Praha. 184 s. ISBN: 978-80-247-3902-1
- [9] MATĚJKA, Marek., VIDLAŘ, Pavel 2007. Vše o přijímacím pohovoru - Jak poznat druhou stranu. Grada Publishing. Praha. 216 s. ISBN 978-80-247-1972-6
- [10] MATOUŠEK, Oldřich, RŮŽIČKA, Jiří 1984. Profesiografická schémata. Institut pro výchovu ved. pracovníků min. prů. ČSR. Praha. 102 s.
- [11] ŠIKÝŘ, Martin 2012. Personalistika pro manažery a personalisty. Grada Publishing. Praha. 208 s. ISBN: 978-80-247-4151-2
- [12] VAJNER, Luděk 2007. Výběr pracovníků do týmu. Grada Publishing. Praha. 112 s. ISBN: 978-80-247-1739-5

[13] VRONSKÝ, Jiří 2012. Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizace. Wolters Kluwer ČR. Praha. 200 s. ISBN: 978-80-7357-747-6

[14] ULRICH, Dave 2009. Mistrovské řízení lidských zdrojů. Grada Publishing. Praha. 272 s. ISBN: 978-80-247-3058-5

[15] MUŽÍK, Jaroslav 2008, Edukace řídicích dovedností – People management. Aspi, Wolters-Kluwer. Praha. 148 s. ISBN: 978-80-7357-341-6