

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

Návrh vyvolávacího a rezervačního systému na oddělení HR ve společnosti Škoda Auto a.s.

Bakalářská práce

Zuzana Kutílková

Vedoucí práce:

Ing. Martin Juhas



Škoda Auto Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Zuzana Kutílková**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Návrh vyvolávacího a rezervačního systému na oddělení HR ve společnosti Škoda Auto a.s.**

Cíl: Cílem bakalářské práce je navrhnout řešení vhodného vyvolávacího a rezervačního systému pro oddělení HR ve společnosti Škoda Auto a.s.

Rámcový obsah:

1. Vysvětlíte fungování vyvolávacích a rezervačních systémů a obecné důvody jejich implementace.
2. Analyzujete potřeby a očekávání oddělení HR s ohledem na implementaci vyvolávacího a rezervačního systému.
3. Navrhnete vhodné řešení pro nasazení vyvolávacího systému v oddělení HR společnosti Škoda Auto a.s. v souladu s potřebami a očekáváními. Identifikujte kritická místa a navrhnete řešení eliminace těchto kritických míst.
4. Navrhnete vhodné řešení pro nasazení rezervačního systému v oddělení HR společnosti Škoda Auto a.s. v souladu s potřebami a očekáváními. Identifikujte kritická místa a navrhnete řešení eliminace těchto kritických míst.

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. TEGZE, Jan. *Jak hledat zaměstnance v 21. století: techniky moderního recruitmentu*. 1. vyd. Grada, 2019. 327 s. ISBN 978-80-271-0551-9.
2. URBANCOVÁ, Hana; VRABCOVÁ, Pavla. *Strategický management lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2023. 296 s. ISBN 978-80-271-3675-9.
3. DŘÍMALKA, Filip. *HOT: jak uspět v digitálním světě*. Brno: Jan Melvil Publishing, 2020. ISBN 978-80-7555-101-6.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2022

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2023

L. S.

Elektronicky schváleno dne 29. 5. 2023

Zuzana Kutílková

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 29. 5. 2023

Ing. Martin Juhas

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 29. 5. 2023

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 29. 5. 2023

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 4.12.2023

Zuzana Kutílková

Tímto děkuji Ing. Martinu Juhasovi za odborné a trpělivé vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů.

Obsah

Úvod.....	7
1 Popis společnosti Škoda Auto a.s.....	8
1.1 Historie Škody Auto a.s.	9
1.2 Budoucí cíle	10
2 Nábor zaměstnanců.....	12
2.1 Osobní údaje a GDPR.....	12
2.2 Nábor zaměstnanců ve společnosti Škoda Auto a.s.	13
2.2.1 Specializace na oddělení náboru ve Škoda Auto a.s.....	15
3 Digitalizace	17
3.1 Vyvolávací systémy.....	18
3.2 Rezervační systémy.....	19
3.3 UX a UI design	20
3.3.1 UX a UI webové aplikace.....	21
3.3.2 Figma.....	21
4 Analýza aktuálního stavu na Náborovém centru Škoda Auto a.s.	23
4.1 Analýza dotazníku	23
4.2 Stanovisko vedoucí náborového centra	31
4.3 Závěr analýzy	32
5 Návrh vyvolávacího systému	34
5.1 Popis vyvolávacího navrženého systému.....	34
6 Návrh rezervačního systému	36
6.1 Postup tvorby návrhu rezervačního systému	36
6.2 Popis navrženého rezervačního systému.....	37
Závěr	43
Seznam obrázků a tabulek	46
Seznam příloh	47

Seznam použitých zkratk a symbolů

ŠA	Škoda Auto a.s.
SAP SF	SAP Success Factors
HR	Human resources
CI	Corporate identity
UX	User Experience (uživatelský zážitek)
UI	User Interface (uživatelské rozhraní)
AI	Umělá inteligence
CSS	Kaskádové styly
MS	Microsoft

Úvod

S vyvolávacím a registračním systémem se v dnešní době setkal už téměř každý. Používají se na poštách, pojišťovnách, ve zdravotnických zařízeních i ve firmách a dalších soukromých sektorech. Subjekty je využívají v případech velkého množství přicházejících zákazníků a systematicky je zařazují do fronty ke správné přepážce, ordinaci atd.

Ve Škoda Auto a.s. (dále jen ŠA) se v minulosti jednalo o zavedení vyvolávacího systému na oddělení náborového centra z důvodu početných náborů a častého přetížení kapacit náborářů. S příchodem celosvětové pandemie Covidu-19 se od této myšlenky upustilo a nadále se již nerozvíjela.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat, zda je i po pandemii potřeba na náborovém centru stejná. Zkoumání bude provedeno přes dotazníkové šetření a jeho prostřednictvím budou získány informace od samotných pracovníků provádějících nábor. Na základě informací o současné situaci na náborovém centru a stanovisku vedení bude navržen vzhled reálně využitelných funkcionalit systému. Návrh by měl zohledňovat podněty získané v dotazníku a počítat s riziky, která z něj vyplynou.

V první části práce bude popsána historie a současná situace společnosti. Práce poskytne všeobecný náhled na průběh náboru a dále specifikuje procesy probíhající v ŠA. V rámci teoretické části budou také popsány vyvolávací a registrační systémy a jejich využití v praxi.

V praktické části bakalářské práce bude zpracováno dotazníkové šetření a na základě jeho analýzy navrženo vhodné řešení, které by v případě nasazení bylo pro náborové centrum využitelné.

Závěr práce by měl obsahovat doporučení na základě získaných podnětů, zda je v současné situaci vhodné systém zavádět, případně zdali zavádět jak registrační, tak i vyvolávací systém, nebo se soustředit pouze na jeden.

1 Popis společnosti Škoda Auto a.s.

Od svých počátků až do současnosti se ŠA stala symbolem českého průmyslu a výroby. Značka se stala součástí kulturního a historického dědictví České republiky a přispívá k rozvoji hospodářství v regionech, kde má své továrny a výrobní závody. ŠA je jedním z největších výrobců automobilů v Evropě s globální působností a silnou pozicí na trhu. Značka se zaměřuje na výrobu vozů kombinující moderní technologie, design a inovativní řešení, což jí umožňuje konkurovat s největšími světovými značkami.

Společnost má tři závody v České republice (dále jen ČR). Hlavní závod sídlí v Mladé Boleslavi a dva pobočné závody se nachází ve Vrchlabí a Kvasinách. Aktuálně v ČR zaměstnává více než 35 tisíc zaměstnanců. Formou koncernových partnerství se vozy značky Škoda vyrábí také na Slovensku, v Číně, v Indii a na Ukrajině, ve spolupráci s lokálním partnerem. V roce 2022 byla pozastavena výroba vozů v Rusku.

Orgány společnosti tvoří jediný akcionář společnosti Volkswagen Finance Luxemburg S.A., dále dozorčí rada a představenstvo. Rada se skládá z 9 členů s předsedou Thomasem Schäferem. Představenstvo je složeno ze 7 členů a předsedou je Klaus Zellmer.

Za rok 2022 bylo zákazníkům celosvětově dodáno 731 tisíc vozů značky Škoda. Toto číslo se od roku 2021 snížilo o 147 tisíc. Ani provozní výsledek na tom nebyl lépe a meziročně zde můžeme sledovat 32,8% pokles na 17,6 mld. Kč. Vyplacené dividendy za sledované období činily 22,4 mld. Kč. Největší část investic činící 24,9 mld. Kč, byla použita na produktové investice nových modelů, z čehož značná část směřovala do nových technologií.

V současnosti má společnost v portfoliu celkem 11 vozů v několika variantách. Patří mezi ně Škoda Enyaq iV, Škoda Octavia, Škoda Fabia, Škoda Karoq, Škoda Kodiaq, Škoda Kamiq, Škoda Superb, Škoda Scala, Škoda Rapid a dva modely, které jsou určeny speciálně pro indický trh Škoda Kushaq a Škoda Slavia. (Výroční zpráva Škoda Auto a.s. 2023)

1.1 Historie Škody Auto a.s.

ŠA je jedním z nejstarších a nejúspěšnějších automobilových výrobců v Evropě. Historie značky sahá až do roku 1895, kdy se dva muži – technik Václav Laurin a podnikatel Václav Klement, rozhodli založit společnost, která by se zabývala výrobou jízdních kol.

Začátkem 20. století se společnost začala zaměřovat na výrobu motocyklů a automobilů. V roce 1905 představila velice populární první automobil s názvem Voiturette A (viz Obr.1). V následujících letech firma rozšířila svou produkci o další modely. Během první světové války se Václav Klement pokoušel o to, aby zaměstnanci továrny nebyli odvedeni na frontu. V Mladé Boleslavi se začaly vyrábět granáty a válečné vozy. I během války se ale továrna rozrůstala a připravovala své podnikání na poválečné období.



Zdroj: Autoweb, 2020

Obrázek 1 Voiturette A

V roce 1925 došlo k fúzi společnosti Laurin & Klement a plzeňskými Škodovými závody. To vedlo ke vzniku dnes známé společnosti s názvem ŠKODA Auto a.s. V této době se firma soustředila na výrobu luxusních vozů.

Během druhé světové války byla výroba automobilek pozastavena a továrna v Mladé Boleslavi byla znovu přeorientována na výrobu vojenské techniky. Po skončení válečného konfliktu se firma vrátila k výrobě osobních automobilů. Tentokrát se soustředila na produkci automobilů pro běžné občany. V roce 1991 se ŠA stala součástí německého koncernu Volkswagen. Toto spojení umožnilo značce získat přístup k moderním technologiím a zdrojům financování, což pomohlo firmě rychle rozvíjet a inovovat své produkty. (Petr Kožíšek a Jan Králík 1995)

1.2 Budoucí cíle

Společnost v roce 2022 představila nový designový jazyk zvaný „Modern Solid“ na podporu své Next Level – Škoda Strategie 2030 a přechod k elektromobilitě a digitalizaci s důrazem na robustnost, funkčnost a autentičnost. Nové hodnoty společnosti jsou lidské, zjednodušující a překvapivé, odráží se i v nové vizuální identitě. Ta se promítá v přechodu ze starého loga (viz Obr. 2) na nové (viz Obr. 3), ve změně barev a komunikačních materiálů zaměřených na novou cílovou skupinu s názvem „Contemporary Explorers“.



Zdroj: Škoda Storyboard, 2018

Obrázek 2 Logo značky 2016–2022



Zdroj: Logos.World.net, 2023

Obrázek 3 Logo značky 2023

V rámci jedné ze tří priorit strategie 2023 – Expand, si ŠA klade za cíl dostat se mezi nejprodávanější automobilové značky v Evropě, právě posílením segmentu cenově dostupných modelů jako je Škoda Fabia a připravovaným dostupným elektromobilem na platformě A0. Plánem společnosti je do roku 2026 představit nejméně tři další plně elektrické vozy. Mělo by se jednat o již zmíněný kompaktní model v segmentu A0, sedmimístný automobil a kompaktní SUV. Součástí plánu je také proměnit střední a východní Evropu v jedno z center elektromobility výrobou elektrických vozidel nebo komponentů ve všech českých výrobních závodech, a to do roku 2030.

Druhou prioritou strategie je Explore, jejímž cílem je stát se do roku 2030 vedoucí evropskou značkou na perspektivních trzích Indie a severní Afriky s modely přizpůsobenými těmto trhům, jako je Škoda Kushaq a sedan Slavia. Společnost již díky těmto modelům zaznamenala výrazný nárůst prodeje v Indii a plánuje je exportovat do zemí Perského zálivu. Škoda Auto a.s. navíc plánuje v roce 2023 vstoupit na vietnamský trh ve spolupráci s Thanh Cong Motor Vietnam, nabízet

evropské modely a zahájit místní montáž v roce 2024. Společnost vidí rostoucí ekonomiku Vietnamu a potenciál na automobilovém trhu jako příležitost k posílení své pozice v této oblasti.

Firma učinila ze „Simply Clever User Experience“ klíčovou prioritu ve své strategii Engage se specifickými cíli pro digitální zákaznickou zkušenost, ekologii, diverzitu a vzdělávání. Jejím cílem je poskytovat intuitivní a snadno použitelné produkty a služby. Příkladem je služba Škoda Connect Pay to Park, která zákazníkům umožňuje najít parkování, zobrazit ceny a zaplatit přímo prostřednictvím této aplikace. Zároveň dochází k budování virtuálních showroomů umožňujících zákazníkům prohlížet si vozidla v jakýkoliv čas. Strategie Simply Clever nezahrnuje pouze fyzická řešení v jejich vozidlech, ale také související služby a uživatelské zkušenosti. (Výroční zpráva Škoda Auto a.s., 2023)

2 Nábor zaměstnanců

Nábor nových zaměstnanců je proces zabývající se hledáním, oslovením a následným přijímáním nových pracovníků do společnosti. Je důležitý pro každý podnik, protože zajišťuje obsazení klíčových pozic a umožňuje další růst a vývoj. Existuje mnoho různých způsobů, jak najít a oslovit nové kandidáty, včetně inzerování pracovních pozic na specializovaných webových stránkách, využívání sociálních sítí, pracovních veletrhů a headhuntingu.

Při náboru nových zaměstnanců je důležité mít jasnou představu o požadavcích na danou pozici a ideálním kandidátovi. Pomáhá tak se zaměřením na správnou cílovou skupinu a oslovení těch, kteří splňují požadavky na vybranou pozici.

Employer branding, tedy budování atraktivity a povědomí o zaměstnavateli, je velmi důležitým faktorem při náboru nových zaměstnanců. Kandidáti se totiž snaží najít práci nejen na základě platových podmínek a benefitů, ale zajímají se taktéž o pracovní prostředí a možnosti osobního a profesního rozvoje. Proto je důležité, aby firma měla jasně definovanou kulturu a hodnoty, které prezentovala prostřednictvím svých webových stránek, sociálních sítí a dalších komunikačních kanálů.

K efektivnímu náboru nových zaměstnanců může pomoci výběr vhodného náborářského softwaru. Ten může pomoci se zveřejňováním nabídek práce, výběrem vhodného kandidáta a následně s jeho onboardingem. Díky takovým systémům lze mnoho procesů automatizovat a snížit tak finanční i časovou zátěž. (Tegze, 2018)

2.1 Osobní údaje a GDPR

Osobní údaje jsou informace vztahující ke konkrétní fyzické osobě. Tu lze na jejich základě identifikovat přímo nebo nepřímo. Mohou to být kterékoliv údaje týkající konkrétní fyzické osoby. Může jít například o jméno, adresu, e-mailovou adresu, telefonní číslo, rodné číslo, fotografie, biometrické údaje nebo jakékoliv jiné informace umožňující identifikaci dané osoby.

Osobní údaje jsou svou povahou obzvláště citlivé informace, které se týkají soukromé sféry jednotlivce. Mohou odrážet jeho totožnost, finanční situaci, sociální status, zdravotní stav a další osobní charakteristiky. Ochranu osobních údajů

můžeme považovat za základní lidské právo vycházející z principu respektu k soukromí.

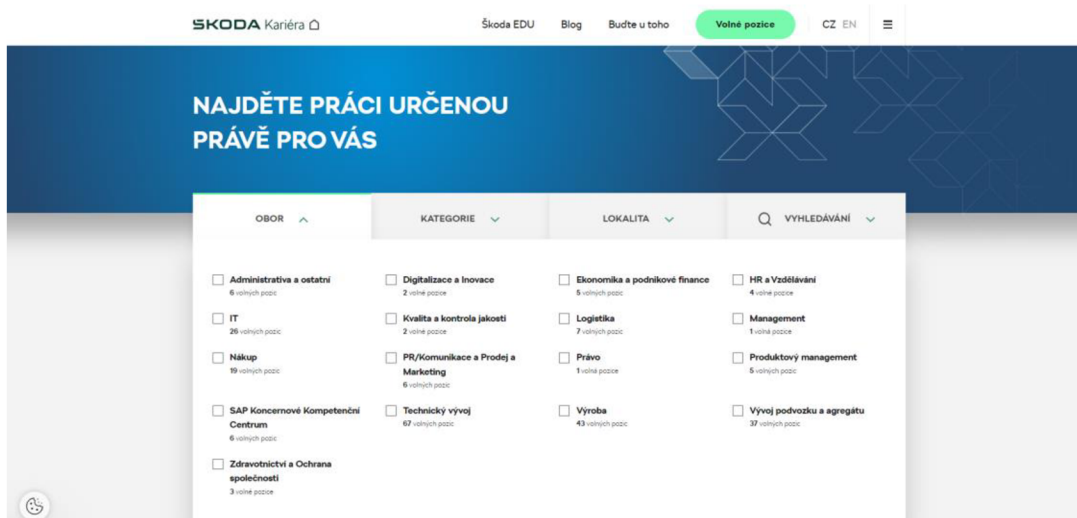
GDPR neboli Obecné nařízení o ochraně osobních údajů je právní předpis Evropské Unie, jehož hlavním záměrem je zajištění dodržování určitých zásad a postupů v organizacích zpracovávajících osobní údaje jakýmkoliv způsobem. Tím se minimalizuje riziko zneužití či účinku těchto údajů. V České republice bylo GDPR do vnitrostátního práva přijato a implementováno s účinností od 25. května 2018. Do té doby zde existoval zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.

GDPR stanovuje několik základních principů, které musí být dodržovány při zpracování osobních údajů. Mezi ně patří například zásada transparentnosti, která říká, že subjekty údajů musí být informovány o účelech zpracování a uchování dalších relevantních informací. Dalším principem je omezení účelu zajišťující to, že osobní údaje budou vyžadovány pouze pro specifický a legitimní účel a nebudou dále zpracovávány nevhodným způsobem.

Značné povinnosti jsou kladeny jak na správce osobních údajů (určuje účely a prostředky zpracování), tak na zpracovatele (zpracovává osobní údaje na základě instrukcí správce). Správci mají povinnost zajistit, že zpracování osobních údajů probíhá v souladu s příslušnými právními předpisy a musí přijmout opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany těchto údajů. Zpracovatelé jsou povinni zpracovávat osobní údaje pouze na základě instrukcí správce a zajistit bezpečnost údajů a zabránit tak jejich zneužití. (Navrátil, 2018)

2.2 Nábory zaměstnanců ve společnosti Škoda Auto a.s.

Nábor nových zaměstnanců začíná přihlášením samotného kandidáta na pozici. Existuje zde několik cest, kterými se mohou zájemci přihlásit. Jednou z nich jsou stránky www.skoda.kariera.cz (viz Obr. 4), kde jsou ke zhlédnutí veškeré volné pozice. Uchazeč zde může najít požadovanou pozici na základě jím zvolených filtrů.



Zdroj: Škoda Kariéra, 2023

Obrázek 4 Kariérní stránky Škoda Auto a.s.

Pokud si zájemce nevybral žádnou vyhovující konkrétní pozici, má možnost přihlásit se do databáze vložení základních údajů a životopisu. Při odeslání dává žadatel souhlas se zpracováním osobních údajů. Konkrétní osobní informace Škoda Auto uchovává po dobu 6 měsíců po skončení výběrového řízení a poté dojde k jejich odstranění. Veškeré další informace týkající se GDPR má kandidát možnost si nastudovat před udělením souhlasu. Stejný souhlas musí být udělen i při přihlášení na konkrétní pozici.

Další možností, jak se na pozici registrovat, je osobní setkání v náborovém centru ŠA. K rychlému sběru potřebných informací pro registraci se využívá umělá inteligence v podobě Chatbotu, který se využívá pouze pro nábor na dělnické pozice. Funguje na bázi chatu, kde AI (Umělá inteligence) pokládá základní otázky, například na datum narození, vzdělání a další. K dispozici je zde náborář, který v případě potíží uchazeči poradí, jak dále pokračovat. Na konci tohoto chatu je opět udělen souhlas ke zpracování osobních údajů uchazeče. Odkaz k vyplnění Chatbota lze poslat uchazeči e-mailem a uchazeč má možnost dotazník vyplnit odkudkoliv pomocí chytrého telefonu nebo počítače.

Náboráři také aktivně hledají kandidáty pro technickohospodářské pozice přes platformu LinkedIn. Zde oslovují kandidáty na základě jejich zkušeností a praxe. (Vlastní, 2023)

2.2.1 Specializace na oddělení náboru ve Škoda Auto a.s.

Jednou z důležitých oblastí je pro ŠA personální marketing budující atraktivitu společnosti. Toho dosahuje vytvářením mediálních kampaní a nabídkou volných míst na webových stránkách společnosti. Vede také programy pro podporu mladých talentů, jako jsou stáže pro studenty středních a vysokých škol, možnost zpracovávání závěrečných prací a Student talent program mající za úkol rozvíjení dovedností talentovaných stážistů. Pro absolventy vysokých škol je zde Trainee program, v jehož rámci má student možnost rotovat po odděleních a najít tak oblast, ve které by se chtěl dále rozvíjet.

Dále se soustředí na udržování kontaktu s partnerskými středními i vysokými školami a dalšími vzdělávacími institucemi. V rámci těchto činností se starají o databázi kontaktů v mezích GDPR a údržbu platformy pro spolupráci se školami.

Pořádá tematické akce jako je ŠKODA DAY, exkurze, veletrhy a tak dále. Organizuje darování nehomologovaných vozů, strojů, podkompletů a dalších zařízení pro vzdělávací účely.

Poslední důležitou částí oddělení je náborové centrum, kde se koná nábor interních i externích pracovníků na pozice dělnické, technickohospodářské, stážistické, manažerské, ale také náborů ze zahraničí. Pro každou tuto skupinu je zde vyhrazená kancelář se specialisty na konkrétní problematiku. Každý takový nábor má jiné charakteristiky a je proto nutné je oddělovat.

Pro rychlé odbavování osobně přicházejících uchazečů slouží ke sběru důležitých informací pro nástup ChatBot (viz Obr. 5), který šetří kapacity pracovníků. Nachází se na několika počítačích přímo v prostorech náborového centra, ale je možné ho vyplnit i vzdáleně přes mobilní telefon nebo soukromý počítač. Při vyplnění dochází k udělení souhlasu GDPR. Do náboru na dělnické profese patří i kandidáti třetích zemí (země mimo EU/EHP a Švýcarsko), pro něž jsou specifická povolení k pobytu a povolení k zaměstnání.

Dobry den, velice me tesí, ze se opét potkáváme ve ŠKODA AUTO a rozšíříte tak naše zaměstnanecké řady.

Dzíerí dobry, bardzo mi mílo, ze ponownie spotykamy się w ŠKODA AUTO i ze rozszerzysz nasze grono pracowników.

Níže, prosím, vyberte variantu, v jakém jazyce chcete začít vyplňovat dotazník.

Poniżej proszę wybierz jedną z opcji, w jakim języku chcesz rozpocząć wypełniać kwestionariusz.

Čeština (CZ) / Czech (CZ)

Pokud během vyplňování zadáte nesprávný údaj, budete ho moci na konci komunikace opravit v pravém panelu pomocí ikony tužky (Opravit údaje v pravém horním rohu).

Vložte, prosím, ID žádosti do šedého řádku níže (ID žádosti najdete v emailu).

Napište svou zprávu...

Chatbot pracuje s důvěrnými informacemi • Chatbot pracuje z poufnyimi informacijami • Chatbot works with confidential information

Zdroj: Škoda nástup, 2023

Obrázek 5 Škoda ChatBot

Při náboru na technickohospodářské profese se kandidáti z větší části přihlašují přes karierní stránky a do náborového centra se dostávají až na pohovor. To platí i u pozic statistických. Jedná se ale o rozdílné specializace náboru a samotný proces je rozdílný.

Součástí práce náborářů je i ověřování osobních a odborných předpokladů uchazeče, jejich porovnávání mezi sebou a následný výběr vyhovujícího kandidáta. To může probíhat různými způsoby. Zpravidla se jedná o pohovory, otázky integrity, porovnání zkušeností a v některých případech i assessment centra. (Škoda SPACE, 2023)

Celý proces náboru je prováděn v digitálním prostředí SAP Success Factors v současnosti využívaného i mnoha dalšími velkými a středně velkými firmami. SAP SF poskytuje cloudová řešení propojující základní HR procesy, mzdy, řízení talentů a plánování pracovních sil. Přímou v systému náborář vidí všechny kandidáty na jednotlivých pozicích a fázi procesu, ve které se jednotlivci nachází. Dále s nimi pak pracuje na základě průběhu a výsledků výběrového řízení. Nabízí mnoho funkcionalit, jako je reporting, interní karierní burza, zobrazení organizačních struktur a další. (SAP, 2023)

3 Digitalizace

Termín „digitalizace“ odkazuje na transformaci analogových dat, procesů a postupů do digitální podoby a umožňuje elektronické zpracování, ukládání a sdílení informací. V současnosti jsou digitální technologie součástí všech oblastí lidské činnosti a mají tak zásadní význam pro společnosti, firmy i jednotlivce. Jedná se prostředek umožňující modernizaci a zefektivnění různých procesů a nese s sebou mnoho výhod.

Jedním z ústředních důvodů, proč je pro společnosti důležité digitalizovat své procesy, je zlepšení efektivity a produktivity. Digitalizace umožňuje automatizaci opakujících se úkolů, což znamená, že zaměstnanci nemusí využívat své kapacity k plnění rutinních činností a mohou se soustředit na kreativní a strategicky významné úkoly přinášející skutečnou hodnotu společnosti. S tím je spojené také zkrácení času potřebného na celý pracovní proces díky digitálním nástrojům zprostředkujícím rychlé vyhledávání, zpracovávání a sdílení informací. (Dřímalka, 2020)

Dalším významným faktorem je zlepšení přístupu k potřebným datům. Digitalizace umožňuje uchovávání a snadné vyhledávání velkého množství dat. Zaměstnanci se vyvarují hledání fyzických dokumentů a procházení papírových archivů. Všechna potřebná data má zaměstnanec v počítači, nebo jiném zařízení a může v něm hledat pomocí složek či filtrů. K správě dat může sloužit DMS (Data Management systém), který poskytuje nástroje pro zacházení s daty v různých fázích jejich životního cyklu.

Společnosti úspěšně implementující digitální postupy jsou schopny rychleji reagovat na změny na trhu a lépe se přizpůsobit aktuálním trendům. Digitální nástroje umožňují sběr a analýzu konkrétních dat poskytujících hlubší porozumění vlastním operacím společnosti, zákazníkům a trhu. Společnosti tak mohou lépe předpovídat budoucí vývoj a přizpůsobit se mu.

Digitalizace může přinést snížení nákladů, jelikož eliminuje potřebu fyzického úložiště dokumentů, tisku a distribuce papírových materiálů. Elektronická komunikace a sdílení dat šetří také náklady spojené s fyzickými schůzkami a pracovními cestami. Digitální prostředí umožňuje snadnější komunikaci mezi zaměstnanci, týmy a odděleními i v případech, kdy jsou od sebe fyzicky vzdálení.

Možnost online schůzek a rychlé konverzace v chatových aplikacích může zlepšit spolupráci na projektech a dalších aktivitách. (Digidoc, 2023)

3.1 Vyvolávací systémy

Vyvolávací neboli pořadníkové systémy jsou klíčové pro rychlé odbavování zákazníků v různých zařízeních. Dlouhá čekání mohou způsobit frustraci a snížit kvalitu poskytované služby. Existují různé typy vyvolávacích systémů lišící se podle použitých technologií a funkcionalit. Běžně používané jsou například klasické papírové pořadníky, kdy zákazníci dostanou číslo a čekají na své vyvolání. Elektronické vyvolávací systémy (viz Obr. 6) dnes nahrazují papírové varianty a obsahují navíc digitální displeje informující zákazníky o jejich pořadí. Dotykové tablety a samoobslužné kiosky umožňují zákazníkům samostatně zadat své údaje a získat pořadové číslo. Mobilní aplikace a online rezervace navíc poskytují zákazníkům možnost rezervace času a sledování jejich pořadí v reálném čase.



ČÍSLO LÍSTKU	PŘEPÁŽKA	ČÍSLO LÍSTKU	PŘEPÁŽKA
12	2	8	1
207	1	7	1
104	1		
9	2		
103	2		

17.7.2019 14:52

TETRONIK

Zdroj: Tetronik, 2023

Obrázek 6 Pořadníková tabule systému TETRONIK

Vyvolávací systémy slouží k vystavování čísel a volání zákazníků k přepážce v okamžiku, kdy se jejich pořadové číslo dostane na řadu. Systémy také umožňují online rezervaci a přednostní obsluhu, což zlepšuje přístupnost a flexibilitu pro jedince využívající tuto službu. Sledováním statistik a prováděním analýz dat z pořadníkových systémů lze lépe identifikovat oblasti vyžadující zlepšení.

Při implementaci je důležité zvolit vhodný systém odpovídající potřebám a prostředí daného podniku nebo zařízení. Integrace s lokálním informačním systémem umožňuje synchronizaci dat a sledování čekajících zákazníků. Pro efektivní využití systému a poskytování odpovídajících služeb jedinců je nezbytné důkladné proškolení personálu. Velmi důležitou součástí implementace je také ochrana dat a soukromí žadatelů.

Vyvolávací systémy jsou nejčastěji využívány ve zdravotnických zařízeních, jako jsou například nemocnice, ordinace a lékárny. Najdou uplatnění i v jiných institucích, jako jsou banky, poštovní úřady a bistra kde pomáhají k lepší organizaci a zamezují vzniku nepřehledných front.

Přinášejí řadu výhod, včetně snížení časové náročnosti čekání a zlepšení zážitku pacientů, ale i zvýšení efektivity práce jednotlivých pracovníků a pomáhá jim s časovým řízením. Nicméně před jejich implementací je nutné zvážit technické výzvy a náklady, které jsou s nimi spojeny. (Tetronik, 2023)

3.2 Rezervační systémy

Rezervační systémy jsou softwarové nástroje sloužící k rezervování a plánování různých služeb, aktivit, produktů nebo míst. Usnadňují komunikaci mezi uživateli a poskytovateli služeb nebo produktů. To může zahrnovat rezervace hotelových pokojů, stolů v restauracích, letenek, termínů zdravotnických služeb, vstupenek a tak dále. Jsou navrženy tak, aby digitalizovaly většinu procesů a minimalizovali manuální činnosti. Zlepšují zážitek uživatele, ale také usnadňují práci poskytovatelům.

Pro rezervační systém (viz Obr. 7) je klíčové uživatelské rozhraní, jež musí být intuitivní a uživatelsky přívětivé, aby bylo provedení úkonu co nejrychlejší. V takovém rozhraní musí být možné vyhledat volné termíny, vybírat služby nebo produkty, zadávat požadavky a potvrzovat rezervace. Volné a obsazené termíny a služby by měly být jasně zobrazené a viditelně odlišené. Pro příjemnou uživatelskou zkušenost jsou dále důležité rozšířené jazykové a měnové mutace a dostupnost z různých zařízení.



Zdroj: Supersaas.cz, 2023

Obrázek 7 Rezervační systémy Supersaas

Po provedení rezervace by uživatelé měli obdržet automatické potvrzení na emailovou adresu nebo přes SMS. Stejně tak může být zasíláno i upozornění na nadcházející rezervaci. V systému by měly být zakomponované i různé možnosti online plateb, obzvláště důležitých pro služby, které musí být zaplacené předem. V některých případech je uživatelům umožněno vytváření profilů s osobními údaji a preferencemi. To poté usnadňuje opakované vytváření rezervací a urychluje vyplnění potřebných údajů k objednávce nebo rezervaci. Při vkládání jakýchkoliv osobních dat zákazníka je důležité dodržovat obecné nařízení o ochraně osobních údajů.

Výhodou pro poskytovatele jsou statistiky, z nichž je možné udělat analýzy o počtu rezervací v určité časové úseky nebo oblíbenosti služeb. Analýzy mohou být dále využitelné pro plánování zdrojů a marketingových kampaní. Pokročilé rezervační systémy mohou poskytnout detailní analýzy o chování uživatelů, což může provozovatelům pomoci lépe porozumět svým zákazníkům.

3.3 UX a UI design

User experience (UX) se zabývá uživatelskou zkušeností s využíváním produktu. Svoje experty na UX mají i ve společnostech zabývajících se například výrobou kečupových lahví specializujících se na funkčnost. To v tomto případě může znamenat, aby omáčka co nejjednodušeji vytekla ven bez častého vyklepávání ze

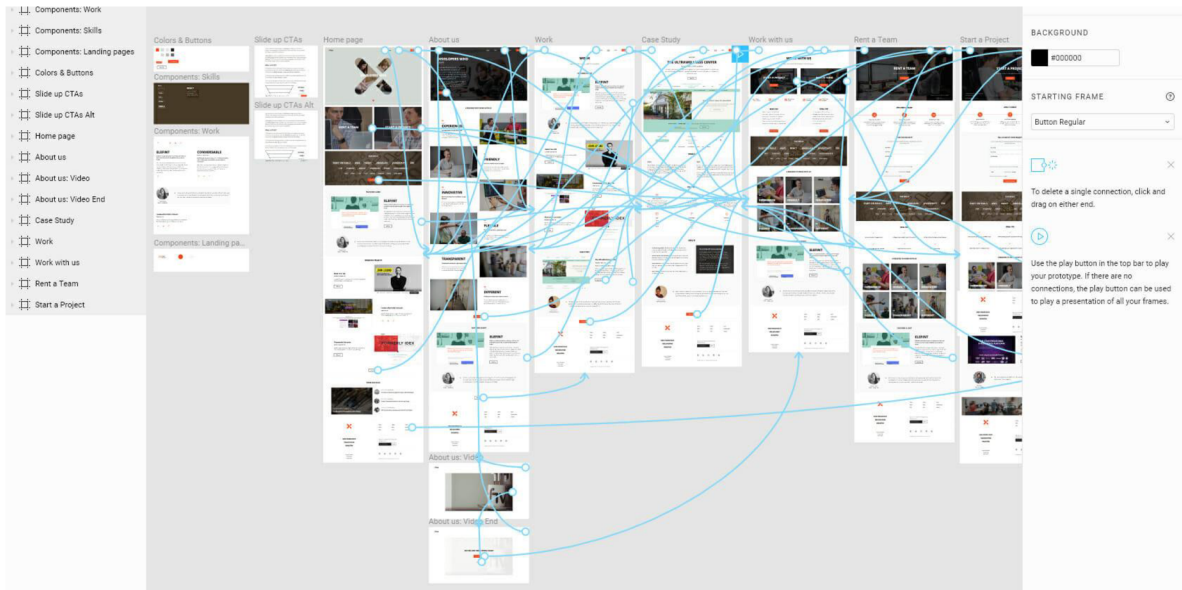
dna nádoby. To, jestli je uživatelský zážitek spojený s problémy nebo je plynulý, ovlivňuje vůli použít produkt znovu, proto se jedná o velmi důležitou část vývoje produktu. Vizuální podobou se zabývá User Interface (UI), pro který je zásadní, aby byl produkt na první pohled poutavý a intuitivní. V příkladu kečupové lahve by se mohlo jednat o to, aby zákazník na první pohled poznal, o jakou omáčku se jedná a kde a jak se otvírá. (Leška, 2020)

3.3.1 UX a UI webové aplikace

Pokud bychom webovou aplikaci přirovnali k lidskému tělu, kód stránky by byla kostra, UX design orgány a UI vzhled člověka. Všechny tři části spolu souvisí a pokud je jedna část chybně provedená, webová aplikace nejspíš nebude úspěšná. Funkční, smysluplná a estetická aplikace vznikne pouze propojením pevných kostí (kódu), zdravých a funkčních orgánů (UX) a přívětivého vzhledu (UI). (bpromotion, 2023)

3.3.2 Figma

Jedná se o cloudový designový nástroj založený na spolupráci uživatelů. Právě to ho odlišuje od běžných nástrojů využívaných off-line a případně využívajících soukromý cloud pro ukládání. Na projektu tak může pracovat více lidí najednou v reálném čase, což může výrazně urychlit proces. Další odlišností Figma je možnost vytvoření prototypu webové stránky nejen z pohledu designu, ale i z pohledu funkčnosti. Takový hotový prototyp může být velice komplexní (viz Obr. 8) a jsou v něm vidět provázanosti jednotlivých stránek. Pro vývojáře tato aplikace znamená velké usnadnění při kódování obdrženého designu, protože zde mohou nalézt CSS jednotlivých prvků, kódy barev, velikosti a fonty písem a další podpůrné informace, které vývojáři ušetří doplňující interakce s designérem či zadavatelem. Pokud totiž grafik připravuje podklady pro vývojáře např. v Adobe Photoshop nebo jiných podobných aplikacích, jde čistě o vzhled a funkce si musí domýšlet nebo se na ně doptávat.



Zdroj: Helmfried, 2023

Obrázek 8 Ukázka souboru Figma

Při návrhu vznikají jednotlivé stránky obsahující komponenty, jež na sebe mohou po přiřazení funkcí na kliknutí nebo přejetí myši interagovat. Figma obsahuje dvě hlavní části souboru a těmi jsou „Design“, kde probíhá návrh vzhledu stránky (UI) a sekci „Prototype“, kde dochází k nastavení funkčnosti jednotlivých komponent a jejich provázanosti (UX). (Jún, 2022)

4 Analýza aktuálního stavu na Náborovém centru Škoda Auto a.s.

Pro definici systému bylo nutné zanalyzovat výchozí stav a očekávání ze strany zaměstnanců ŠA. Tyto informace byly získány formou dotazníku (viz Příloha 1) zaměřeného na názor zaměstnanců na potenciální nasazení systému a jaká očekávání by v případě nasazení měli. Dotazováno bylo 5 zaměstnanců, jejichž práce by se spuštění vyvolávacího a rezervačního systému týkalo. Dotazník obsahoval celkem 17 otázek. Pro účely této bakalářské práce bylo zvoleno více otevřených otázek k získání individuálních odpovědí. První otázka byla zaměřena na oblast náboru, na kterou se respondent specializuje. Do dotazníku byla zahrnuta i péče o stážisty. Nábor stážistů neprobíhá přímo v centru, provádí se zde ale další úkony spojené s příchodem stážistů do této kanceláře, a to ve velkém počtu, často i nárazově. Velmi důležitým bodem je také pohled vedení náborového centra na tuto problematiku, jenž bude získán řízeným rozhovorem.

4.1 Analýza dotazníku

1. Na jaký druh náboru se specializujete?

Tabulka 1 Odpovědi na otázku č.1

	1	2	3	4	5
Externí nábor výrobních dělníků		x			x
Externí nábor režijních a specializovaných dělníků		x			x
Interní přestupy		x	x		x
Nábor absolventů učiliště Škoda Auto		x			x
Nábor občanů zemí mimo EU	x				
Agenturní přestupy			x		
Péče o stážisty				x	

Zdroj: Vlastní, 2023

V odpovědích na první otázku můžeme pozorovat (viz Tab. 1), že některé druhy náboru obstarává více zaměstnanců, a je tak možná určitá zastupitelnost v případě nepřítomnosti jednoho nebo více z nich. Naopak na agenturní přestupy, nábor ze zemí EU a péči o stážisty se specializuje pouze jedna osoba.

2. Kolik je aktuální počet Vámi zpracovávaných nástupů za tento měsíc?

Tabulka 2 Odpovědi na otázku č. 2

Číslo dotazníku	1	2	3	4	5
Počet zpracovávaných nástupů	5	20	56	10	10

Zdroj: Vlastní, 2023

Druhá otázka dotazníku (viz. Tab. 2) směřovala k počtu náborů, jednotlivých respondentů, který za měsíc říjen 2023 zpracovávají. Z odpovědí vyplývá, že minimální počet náborů zpracovávaných jedním náborářem u specializace na nábor občanů zemí mimo EU je 5 a maximální hodnota u agenturních a interních přestupů je 56. Průměrná zátěž na jednoho náboráře je potom 20,2 nástupů za měsíc říjen.

3. Jak dlouho průměrně odbavujete jednoho člověka?

Tabulka 3 Odpovědi na otázku č. 3

Číslo dotazníku	1	2	3	4	5
Čas na odbavení	60 min	60 min	3x15 min	odpověď v textu	30 min

Zdroj: Vlastní, 2023

Průměrná doba odbavení kandidáta na náborovém centru je 48,75 minuty. Z odpovědí (viz Tab. 3) lze vyčíst že u přestupů se jedná o krátké časové úseky, ale opakují se 3x. Při první návštěvě uchazeč vyplňuje Chatbot 1. To může trvat 15-30 minut v závislosti na schopnostech uchazeče pracovat s technologiemi. Při druhé návštěvě, trvající přibližně 15 minut, jsou uchazeči sděleny informace o nadcházející lékařské prohlídce a je sjednán termín podpisu smlouvy. Po lékařské prohlídce uchazeč přichází potřetí, přináší výsledky lékařské prohlídky a vyplňuje Chatbot 2.

Nové náborové stážisty se odbavují na nástupním školení, které trvá přibližně od 8:00 do 15:00. Praktikanti tak přichází do kanceláře péče o stážisty v náborovém centru až kvůli jiným podnětům, které jsou dotazovány v jedné z následujících otázek.

4. Jak dlouho zpracováváte data kandidáta v HR systému?

Tabulka 4 Odpovědi na otázku č. 4

Číslo dotazníku	1	2	3	4	5
Čas na zpracování dat	60 min	30 min	15 min	30 min	30 min

Zdroj: Vlastní, 2023

Po odbavení kandidáta je nutné zpracovat jeho data v HR systému. Průměrný čas zadání dat do systému je dle odpovědí (viz Tab. 4) 33 minut. Nejrychleji (15 min) se zadávají data při přestupech, jelikož většina potřebných dat je již v systému uvedena. V takovém případě je nutné pouze zkontrolovat správnost dat a případně doplnit další potřebná data vztahující se k pozici, na kterou dotyčný přestupuje.

5. Řešíte s kandidáty i jiné podněty než nástupy? Vypište.

Respondent 1, který se zaměřuje na nábor občanů zemí mimo EU s uchazeči, zpracovává legislativní povinnosti cizince vůči Ministerstvu vnitra České republiky a oznamuje změny jako je např. změna pracovního zařazení, změna zaměstnavatele, změna adresy cizince atd. Řeší také objednání na lékařské prohlídky a zpracovává jejich výsledky.

Respondent 2 uvedl, že další podněty zpracovává, dále je ale nevypsal.

Respondent 3 s uchazeči nejčastěji zpracovává žádosti o ubytování, které mu zabere přibližně 5 minut. Jedná se o vytvoření rezervace a komunikaci s ubytovnou.

Respondent 4 se stážisty podepisuje smlouvy, prodlužuje smlouvy, navyšuje sazby, řeší s nimi předčasné ukončení stáže i ukončení v termínu. Dále praktikantům předává vitamíny, které ŠA pravidelně rozdává svým zaměstnancům, a řeší s nimi další dotazy, například k závěrečným pracím, ke kterým je následně také nutné sjednat smlouvu.

Respondent 5 s uchazeči řeší lékařské prohlídky. Sjednává uchazeči termín a následně od kandidáta přebírá výsledky. Toto mu zabere dohromady přibližně 15 minut.

Z odpovědí vyplývá, že jednotliví náboráři s uchazeči řeší různé podněty a některé činnosti se mohou také překrývat. Například více náborářů řeší lékařské prohlídky či žádosti o ubytování.

6. Jaké části měsíce, případně roku, jsou vzhledem k příchodu kandidátů nejvytíženější?

Dle *respondenta 1* je nejvytíženější polovina měsíce a jeho konec.

Pro *respondenta 2* je nejvytíženější konec měsíce.

Respondent 3 uvádí, že pro něj jsou nejnáročnější první dva týdny v měsíci, kdy vedoucí na týmový web zadává, kdo a kdy bude přestupovat. Poté se všichni přestupující musí dostavit během tří dnů do náborového centra a zde vyplnit chatbot 1. Následně se do centra vrací ještě 2x, viz otázka číslo 3.

U *respondenta 4* jsou vytížené přelomy měsíců a celý červen, srpen, prosinec a leden.

Respondent 5 uvedl, že vytíženost se nedá určit a je různá.

Vzhledem k různorodosti kandidátů zpracovávaných jednotlivými náboráři se vytíženost liší. Tři z pěti náborářů však ve své odpovědi mimo jiné zmínili konec měsíce. Pro péči o stážisty jsou vytížené jednotlivé části roku. Srpen je vytížený z důvodu uzavírání smluv k povinné praxi začínající nejčastěji v září a v únoru, poté v případě zájmu přestupují zpátky na nepovinnou praxi, proto je důležité smlouvu opět v lednu změnit. Smlouvy stážistů na nepovinné praxi jsou platné do konce června, poté musí být uzavřeny znovu. Taková smlouva má platnost do konce prosince a je nutné ji ve stejném měsíci opět do června prodloužit.

7. Tvoří se vám před kanceláří fronty?

Tabulka 5 Odpovědi na otázku č. 7

1	Občasně
2	Ne
3	Občasně
4	Občasně
5	Ano

Zdroj: Vlastní, 2023

Většině respondentů (viz Tab. 5) se fronty před kanceláří tvoří občasně v časech, kdy zaznamenávají největší koncentraci příchodu kandidátů do náborového centra, viz. předchozí otázka. Jednomu z respondentů se fronty netvoří vůbec.

8. Vnímáte rozdíl mezi počtem osobně přicházejících kandidátů na náborové centrum před a po pandemii Covid-19?

Respondent 1 uvádí, že se nyní kandidáti osobního kontaktu straní. Mnohem více využívají neplacené infolinky a vyhnou se tak nákladům na cestu do náborového centra. Šetří tak jejich čas i peníze.

Respondent 2 vnímá rozdíl. Zároveň ale tvrdí, že je to dáno tím, zda zrovna nové kandidáty nabírají a zdali mají otevřenou inzerci.

Respondent 3 konstatuje, že přestupů z agentur práce výrazně přibylo. Naopak u uchazečů z externího prostředí lze vidět pokles. Ostatní náborů vnímá beze změny.

Respondent 4 v zájmu stážistů nevidí žádný rozdíl.

Naopak *respondent 5* rozdíl vnímá, ale blíže nespecifikuje.

Většina náborářů změny v příchodech kandidátů zaznamenala. Jediné, kde není pozorována žádná změna, je péče o stážisty.

9. Myslíte, že by v aktuální situaci vyvolávací systém (jako je např. na poště) mohl pomoci s odbavováním?

Tabulka 6 Odpovědi na otázku č. 9

1	Spíše ano
2	Ne
3	Ne
4	Spíše ne
5	Ano

Zdroj: Vlastní, 2023

Z odpovědí na otázku 9 (viz Tab. 6) vyplývá, že tři z pěti náborářů si nemyslí, že by vyvolávací systém mohl mít pozitivní vliv na odbavení kandidáta.

10. Napište prosím v několika bodech, co by měl vyvolávací systém v případě zavedení umět nebo co byste od něj očekávali.

Respondent 1 zmiňuje, že by bylo dobré, kdyby systém kandidátovi ukázal, kolik lidí je před ním, případně jak dlouho bude přibližně čekat na odbavení. Kandidát by nemusel čekat v náborovém centru a případně odejít a zařídit si své záležitosti. Nemusel by tak čekat v čekárně a mohl svůj čas využít efektivněji.

Respondent 2 uvádí, že vyvolávací systém nepodporuje.

Respondent 3 vyjmenovává možnosti, které by podle něj měly být na obrazovce kiosku vyvolávacího systému. Těmi jsou: Registrace – ChatBot 1, Objednání na vstupní LP, Zájemce o zaměstnání, Interní burza práce, Zahraniční nábor, Pohovor.

Respondent 4 nevedl žádnou odpověď.

Respondent 5 uvádí, že je důležité, aby byl systém schopný rozřadit kandidáty podle druhu náboru mezi jednotlivé náboráře. Dále by měl zařídit zrychlení odbavení a kandidáty by měl vyvolávat postupně.

V odpovědích lze nalézt zajímavé podněty pro zapracování do návrhu systému.

11. Jaká mohou být dle Vašeho názoru negativa spuštění vyvolávacího systému?

Respondent 1 uvádí, že přesto že začátky měsíců jsou méně náročné a může to působit tak, že na náboru není pracovní vytížení, ve skutečnosti tomu tak není. Stále je nutné v systému zpracovávat přihlášené kandidáty. Negativa neuvádí.

Respondent 2 preferuje individuální přístup. Vyvolávací systém by dle něj měl smysl, pokud by se prováděl hromadný nábor. To se ale podle jeho názoru v blízké době nedá očekávat.

Respondent 3 si kandidáty objednává individuálně dle svého kalendáře a tento způsob mu vyhovuje.

Respondent 4 uvádí, že většinou stážisté sami předem nevědí, kvůli čemu přichází a bylo by tak pro kandidáta náročné vybrat určitou možnost na obrazovce kiosku.

Respondent 5 žádná negativa neuvádí.

Respondenti uvádí několik validních obav, které se týkají zavedení tohoto systému. Z odpovědí vyplývá, že největší obavy mají náboráři ze ztráty individuálního přístupu k uchazečům.

Proč je tady mezera?

12. Jaké problémy by podle vás byly nejčastější v návaznosti na zavedení vyvolávacího systému?

Tabulka 7 Odpovědi na otázku č. 12

	1	2	3	4	5
Ztráta individuálního přístupu		x	x	x	
Nezkušenost uchazečů s digitálními technologiemi	x	x	x		x
Negativní zkušenost uchazečů s vyvolávacím systémem	x			x	
Rozřazování uchazečů s vyvolávacím systémem	x			x	
Jiné					

Zdroj: Vlastní, 2023

Z odpovědí na otázku 12 (viz Tab. 7) vyplývá, že jako nejčastější možný problém náboráři vidí nezkušenost uchazečů s digitálními technologiemi. Jediná výjimka je zde u respondenta číslo 4, který je zodpovědný za péči o stážisty. Přisuzovat to lze nižšímu průměrnému věku stážistů. Druhá nejčastější obava je spojena se ztrátou individuálního přístupu k uchazeči, kterou uvádí 3 z 5 respondentů.

13. Myslíte, že by v aktuální situaci rezervační systém mohl pomoci s odbavováním?

Tabulka 8 Odpovědi na otázku č. 13

1	Ano
2	Spíše Ano
3	Ne
4	Spíše Ano
5	Ano

Zdroj: Vlastní, 2023

Většina respondentů se přiklání k tomu, že rezervační systém by mohl mít pozitivní dopad na odbavování kandidátů.

14. Napište prosím v několika bodech, co by měl rezervační systém v případě zavedení umět, nebo co byste od něj očekávali.

Respondent 1 specializující se na nábor uchazečů, kteří mají občanství země mimo EU, uvádí, že by bylo vhodné mít několik jazykových mutací např. čeština, polština a ukrajinština. Jazyky volí na základě národnostního složení kandidátů.

Respondent 2 nevedl odpověď.

Respondent 3 vypisuje možnosti (stejně jako u otázky číslo 10), jež by měl rezervační systém nabízet. Dále zmiňuje, že by systém měl umožnit zvolení příslušného náboráře, za kterým uchazeč směřuje.

Respondent 4 neodpověděl.

Respondent 5 očekává, že systém bude schopný uchazeči nabídnout možnost správného rozřazení, jež bude intuitivní. Systém by měl urychlit odbavení a zaručit správné rozřazení kandidátů.

Respondenti ve svých odpovědích uvádí svá očekávání. Jeden podnět v dotazníku zatím ještě zmíněn nebyl, a tím jsou jazykové mutace. Náborář uvádí, že systém by měl být dostupný v několika jazycích, aby se v něm byli schopni orientovat i uchazeči cizího původu.

15. Jaká mohou být dle Vašeho názoru negativa spuštění rezervačního systému?

Respondent 1 nevedl žádnou odpověď.

Respondent 2 uvedl, že rezervační systém nepodporuje.

Dle *respondenta 3* by zavedení rezervačního systému mohlo vést ke ztrátě individuálního přístupu. Pokud by měl systém výpadek, mohlo by to způsobit chaos na oddělení.

Respondent 4 zmiňuje, že někdy stážisté nevědí, proč vlastně do kanceláře přichází, a tak by pro ně bylo obtížné předem zvolit důvod rezervace.

Respondent 5 neuvádí žádnou odpověď.

U této otázky jsou odpovědi podobné jako u negativ vyvolávacího systému. Týkají se individuality a složitého zvolení druhu rezervace.

16. Jaké problémy by podle Vás byly nejčastější v návaznosti na zavedení rezervačního systému?

Tabulka 9 Odpovědi na otázku č. 14

	1	2	3	4	5
Ztráta individuálního přístupu		x	x	x	
Nezkušenost uchazečů s digitálními technologiemi	x	x	x		x
Rezervace uchazečů k nesprávnému náboráři	x		x	x	
Zarezervování termínu a následné nedostavení se kandidáta bez zrušení rezervace	x		x	x	
Jiné					

Zdroj: Vlastní, 2023

Největší obavy (viz Tab. 8) opět tvoří nezkušenost s digitálními technologiemi, což ale neplatí u péče o stážisty. Ostatní možné problémy mají všechny po třech hlasech.

17. Ocenili byste napojení rezervačního systému na Váš pracovní MS Outlook kalendář?

Tabulka 10 Odpovědi na otázku č. 16

1	Ano
2	Ne
3	Ne
4	Ano
5	Ano

Zdroj: Vlastní, 2023

V případě zavedení rezervačního systému by napojení do MS Outlooku uvítali tři z pěti respondentů (viz Tab. 9).

4.2 Stanovisko vedoucí náborového centra

Dle odborné koordinátorky náborového centra je aktuální situace pro zavedení vyvolávacího systému nevyhovující. Takový systém by dle jejího názoru bylo možné zavést, pokud by probíhaly hromadné náborové akce jako před pandemií Covid 19. Tím je myšleno alespoň 200 nástupů za jeden měsíc. Aktuálně již na náborové centrum

nechodí osobně mnoho lidí řešit ani ostatní podněty, jelikož využívají primárně infolinku. Ta se spustila právě v období pandemie.

Na rezervační systém nahlíží spíše kladně a vidí v něm reálné využití i v aktuální situaci. Navrhuje, aby bylo možné k rezervaci připsat komentář. Tam by mohl kandidát napsat, co konkrétně ho na schůzce s náborářem bude zajímat. Náborář by tak měl možnost se na schůzku individuálně připravit a v případě, že by na téma nebyl expert, přesunout kandidáta k jinému zaměstnanci.

4.3 Závěr analýzy

Z dotazníku vyplývá, že po pandemii Covid-19 již do centra nechodí takový počet uchazečů na to, aby se často tvořily fronty. Nasazení vyvolávacího systému vidí negativně 60 % respondentů, zatímco rezervační systém získal více pozitivních odpovědí – konkrétně 80 %. Na základě těchto výsledů bude v práci dále řešen primárně rezervační systém, který je aktuálně i dle stanoviska vedení více žádoucí, přičemž koncept vyvolávacího systému bude jen krátce nastíněn. Na základě podnětu od respondenta zpracovávajícího zahraniční nástupy, je nutné, aby měl uchazeč možnost zvolit příslušnou jazykovou mutaci. Dle podílu cizinců z jednotlivých zemí bude zakomponován český, ukrajinský, polský a anglický jazyk. Obavu z nezkušenosti uchazečů s digitálními technologiemi uvedlo 80 % respondentů. Na základě těchto informací bude návrh pracovat s velmi jednoduchým uživatelsky přívětivým rozhraním a doplňujícími informačními texty. V odpovědích na otázku, jaké podněty náboráři nejčastěji zpracovávají, se nejvíce opakovala lékařská prohlídka a žádost o ubytování, jež budou v hlavní nabídce spolu se základními možnostmi, jako jsou Nový uchazeč, Přestupy, Péče o cizince a Péče o stážisty. Dotazníkové šetření zaznamenalo také ideu o možnosti rezervace ke konkrétnímu náboráři bez ohledu na důvod objednání. Toto bude zohledněno jako samostatná možnost vedle rezervace na základě důvodu. Dalším kritickým místem je podle respondentů možnost, že se kandidát objedná k nesprávnému náboráři. Chybné rezervace budou řešeny přidělením oprávnění v administrátorském prostředí pro přesun rezervace k jinému kompetentnímu náboráři. Funkce přeražení bude nápomocná též při onemocnění zaměstnance nebo jeho nepřítomnosti z jiných důvodů. Pro zamezení objednání kandidáta a následné nedostavení se, bude systém vybízet k tomu, že rezervace je závazná. Zrušení rezervace bude i přesto možné a uchazeč dostane odkaz ke zrušení v SMS

zprávě. Každý náborář řeší s kandidáty různě dlouho trvající úkony, a proto bude uvažováno s administrátorským prostředím, v němž si každý bude moci naplánovat své kapacity individuálně a následně je zveřejnit pro uchazeče. Napojení na pracovní e-mailovou adresu by ocenilo 60 % respondentů. Z tohoto důvodu se budou zarezervované termíny posílat do MS Outlook kalendáře. Tak bude náborář ihned o rezervaci informován. 60 % respondentů má obavy ze ztráty individuálního přístupu. V případě rezervačního systému této obavě není přikládána velká váha, protože postup odbavení kandidáta se nemění. Pouze se zvyšuje komfort pro dotyčného, aby měl jistotu, že bude odbaven v žádoucí čas.

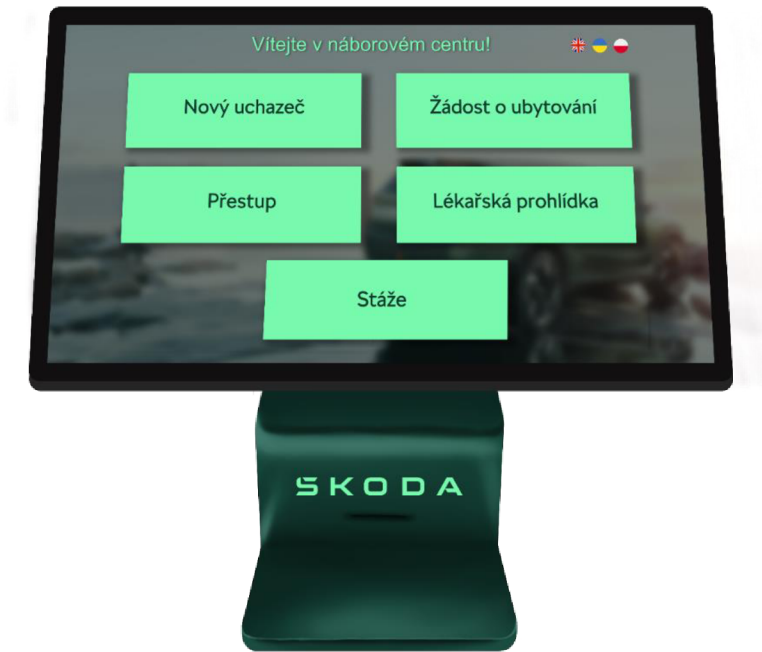
5 Návrh vyvolávacího systému

V případě zavedení vyvolávacího systému v budoucnu by mohlo být k návrhu přistupováno následovně. Po příchodu do náborového centra si kandidát vytiskne lístek s pořadovým číslem. Učiní tak pomocí obrazovky s jednotlivými službami, na níž si vybere tu, která je pro něj relevantní. Dle podnětu podaného v dotazníkovém šetření je na vytištěném lístku kromě pořadového čísla také předpokládán čas, ve který by se měl uchazeč dostat na řadu. Na obrazovce je také možnost načtení QR kódu, jenž umožňuje sledovat odbavení pořadových čísel nacházejících se před dotyčným. Zde je předpokládán čas obsluhy každou minutu aktualizován. Uchazeči je tak umožněno svůj čas trávit efektivněji.

Kandidát se poté může posadit a čekat, dokud ho do příslušné kanceláře nevyzve zvukový signál spolu se zobrazením přiřazeného čísla, na displeji, nacházejícího se u každé kanceláře. Pokud by se u kiosku vytvořila fronta, má uchazeč možnost pomocí QR kódu, nacházejícího se u vstupu do náborového centra nebo na karierních stránkách, otevřít aplikaci, ve které zvolí příslušnou službu tak, jako by to udělal přímo na kiosku. V takovém případě ale nedostává fyzický lístek s číslem na papíře, ale číslo se mu zobrazí přímo na obrazovce mobilního telefonu. Zároveň je zobrazena i doba předpokládaného čekání. V aplikaci je navíc možné sledovat aktuální stav v náborovém centru odkudkoliv a vyhnout se tedy časům s nejvyšší vytížeností. Pokud uchazeč plánuje návštěvu centra dopředu, může se v aplikaci podívat na statistiky vytíženosti z předchozích týdnů. Aplikaci není nutné využít pro správné fungování kiosku. Nicméně by se mohlo jednat o zpříjemnění pro digitálně zručnější uživatele a vést tak k odlehčení nejvytíženějších časů.

5.1 Popis vyvolávacího navrženého systému

Pro návrh kiosku (viz Obr. 9), zhotoveného v Adobe Photoshop 2021, byly zvoleny barvy tak, aby odrážely novou corporate identity Škoda Auto a díky tomu působí osobitým vzhledem. Hlavní barvou těla je „Emerald Green“ #103A30. Na přední straně byl zvolen nový design názvu značky v „Electric green“ #79FCB0. Zmíněné barvy byly následně použity i pro hlavní elementy obrazovky. Přední strana kiosku dále obsahuje zdířku sloužící pro vytištění pořadového lístku pro uchazeče.



Zdroj: Vlastní, 2023

Obrázek 9 Návrh hlavní obrazovky vyvolávacího systému

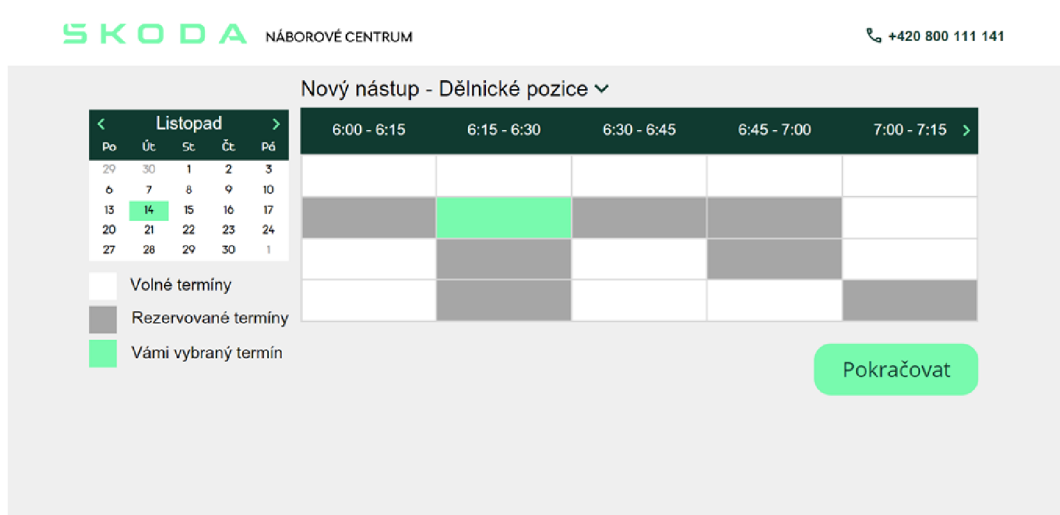
Dle námětů respondentů dotazníku jsou na hlavní obrazovce ikony ukrajinské, anglické a polské vlajky, umožňující systém změnit do jazykové mutace, dle potřeby uchazeče. Jazykové mutace byly zvoleny na základě nejčastějších národností přicházejících zájemců o pracovní poměr. Defaultním jazykem je přitom vždy zobrazována čeština. Vzhledem k nezkušenosti některých uchazečů s digitálními technologiemi je žádoucí, aby byl systém velice jednoduchý a intuitivní a zvládli ho tak používat všichni příchozí. Byly tak zvoleny výrazné, dobře viditelné dlaždice, zobrazující jednotlivé možnosti, kvůli kterým může jednotlivec do náborového centra přicházet. První obrazovka proto obsahuje několik možností výběru.

6 Návrh rezervačního systému

Pokud se ve ŠA potřebuje zaměstnanec někam objednat, využívá rezervační systém. Pro náborové centrum ale není použitelný, protože do něj mají přístup pouze interní zaměstnanci. Pro potřeby náboru, kde většinu klientelu tvoří příchozí z externího prostředí, je nutné navrhnout samostatný rezervační systém.

6.1 Postup tvorby návrhu rezervačního systému

První koncept (viz Obr. 10) byl kdo ho vytvořil vytvořen v Canvě, což je webová platforma sloužící pro tvorbu grafického obsahu. Práce v ní je velice snadná a rychlá, proto je ideální pro základní koncepty při tvorbě designu. Její nevýhodou je, že je v ní možné tvořit pouze čistě grafický návrh, proto nelze znázornit jednotlivé funkcionality. Z tohoto důvodu byla pro další postup návrhu zvolena jiná, vhodnější platforma.



Zdroj: Vlastní, 2023

Obrázek 10 první koncept rezervačního systému

Konečný návrh je vytvořen v softwaru Figma, jenž se v ŠA používá při tvorbě návrhů aplikací. Software umožňuje naznačit nejen design systému, ale i jeho funkcionality. Pro oddělení IT je pak jednodušší odhadnout složitost zadání a nepotřebují tak detailní pokyny. Od prvního konceptu se návrh liší hlavně světlejšími barvami, které mají působit více upraveně a minimalisticky. Původně navržené funkcionality a tlačítka se mírně pozměnily tak, aby odpovídaly podnětům získaným

v dotazníkovém šetření. Hlavní layout zůstal podobný. Oproti konceptu byla přidána také hlavní stránka s rozcestníkem a další prvky navazující na výběr termínu.

V prostředí Figma byly nejprve vytvořeny jednotlivé designy stránek a komponentů a následně pomocí prototypů znázorněny funkcionality jednotlivých prvků tak, aby mezi sebou interagovaly.

Celý prototyp navrženého rezervačního systému je možné zobrazit přes následující odkaz: <https://bit.ly/46gUZZb>. Zde je možné k prototypu přistupovat jako k běžné webové stránce, avšak ne všechna pole jsou aktivní, protože k zobrazení funkčnosti nebylo nutné mapovat veškerá tlačítka. Po kliknutí do prostoru modře proklikávají aktivní tlačítka.

6.2 Popis navrženého rezervačního systému

Umístění odkazu na hlavní stránku (viz Obr. 11) je smýšleno na kariérních stránkách společnosti. Po přesměrování má návštěvník možnost v pravém horním rohu vybrat jazykovou mutaci pro něj vyhovující. V případě jakýchkoliv dotazů může uživatel využít linku náborového centra, jejíž číslo je také uvedeno v hlavičce. Navigace zůstává stejná napříč všemi částmi systému a dále nabízí změnu jazykové mutace. Logo Škoda odkazuje zpět na hlavní stránku, kde je možné změnit důvod rezervace.

Tlačítko „Zarezervovat termín schůzky“ v horní části stránky přesměruje uživatele k výběru důvodu rezervace níže. Jednotlivá tlačítka byla volena následovně.

Náborové centrum se aktuálně soustředí pouze na nábor dělníků a praktikantů. Proto je zde zvolena možnost nástupu pouze pro tyto dvě cílové skupiny. V budoucnu by ale mohlo být efektivní rezervační systém zavést i mimo náborové centrum a zahrnout tak i uchazeče na technickohospodářské pozice.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že dalším častým podnětem, se kterým uchazeči o zaměstnání za náboráři přicházejí, je žádost o ubytování. Jedná se o hojně využívaný benefit převážně z řad dělnických profesí. Na hlavní obrazovce tedy zvolí možnost „Žádost o ubytování“.

Do náborového centra směřují zaměstnanci, kteří chtějí přestoupit v rámci interního prostředí, nebo zaměstnanci agentury, kteří se chtějí stát kmenovými zaměstnanci ŠA. Aktuálně tvoří většinu zpracovávaných nástupů, z toho důvodu jsou obě možnosti přímo na hlavní stránce.



Náborové centrum

Lorem ipsum dolor sit amet consectetur. Nisi fringilla risus fermentum dui varius sollicitudin quis nunc. A odio porta a posuere mi nisi.

Rezervovat termín schůzky

Nový uchazeč o dělnickou pozici

Lorem ipsum dolor sit amet consectetur. Ullamcorper non nisi est nisi consequat pellentesque sit justo. Id aliquam leo bibendum gravida pellentesque aliquam proin porttitor amet. Nibh tortor lacus leo consequat senectus eget suspendisse pellentesque eu. Eget arcu nisi nulla massa.

Další informace

Žádost o ubytování

Lorem ipsum dolor sit amet consectetur. Ullamcorper non nisi est nisi consequat pellentesque sit justo. Id aliquam leo bibendum gravida pellentesque aliquam proin porttitor amet. Nibh tortor lacus leo consequat senectus eget suspendisse pellentesque eu. Eget arcu nisi nulla massa.

Další informace

Interní přestup

Lorem ipsum dolor sit amet consectetur. Ullamcorper non nisi est nisi consequat pellentesque sit justo. Id aliquam leo bibendum gravida pellentesque aliquam proin porttitor amet. Nibh tortor lacus leo consequat senectus eget suspendisse pellentesque eu. Eget arcu nisi nulla massa.

Další informace

Agenturní přestup

Lorem ipsum dolor sit amet consectetur. Ullamcorper non nisi est nisi consequat pellentesque sit justo. Id aliquam leo bibendum gravida pellentesque aliquam proin porttitor amet. Nibh tortor lacus leo consequat senectus eget suspendisse pellentesque eu. Eget arcu nisi nulla massa.

Další informace

Stáže

Lorem ipsum dolor sit amet consectetur. Ullamcorper non nisi est nisi consequat pellentesque sit justo. Id aliquam leo bibendum gravida pellentesque aliquam proin porttitor amet. Nibh tortor lacus leo consequat senectus eget suspendisse pellentesque eu. Eget arcu nisi nulla massa.

Další informace

Lékařská prohlídka

Lorem ipsum dolor sit amet consectetur. Ullamcorper non nisi est nisi consequat pellentesque sit justo. Id aliquam leo bibendum gravida pellentesque aliquam proin porttitor amet. Nibh tortor lacus leo consequat senectus eget suspendisse pellentesque eu. Eget arcu nisi nulla massa.

Další informace

Rezervovat schůzku s vybraným náborářem

Mohlo by vás dále zajímat

VÝPIS POZIC

CO JE NOVÉHO

TRAINEE PROGRAM

Úvod

Pro absolventy

Benefity

Kontakt

Spravovat cookies

Blog

Pro studenty

Firmová kultura

Sledujte Skoda Kararita

f i t in

Newsletter

Přehled pozic

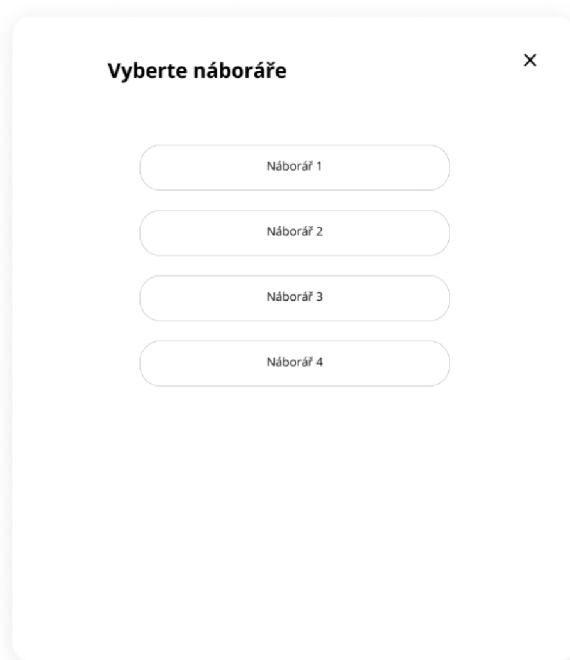
Zdroj: Vlastní 2023

Obrázek 11 Hlavní stránka rezervačního systému

Kvůli lékařské prohlídce se uchazeč do náborového centra dostavuje většinou dvakrát. Poté, co je uchazeč o dělnickou pozici vybrán, je poslán na lékařskou prohlídku. Zde je lékařem vyšetřen a je mu vydán posudek o způsobilosti

k vykonávání konkrétní pracovní činnosti. Výsledný dokument z prohlídky musí donést zpět do náborového centra.

Na základě podnětu získaného v dotazníkovém šetření je také přidáno tlačítko „Rezervovat schůzku s vybraným náborářem“. Po rozkliknutí této možnosti je stránka překryta výběrem náboráře (viz Obr 12).



Zdroj: Vlastní, 2023

Obrázek 12 Výběr náboráře

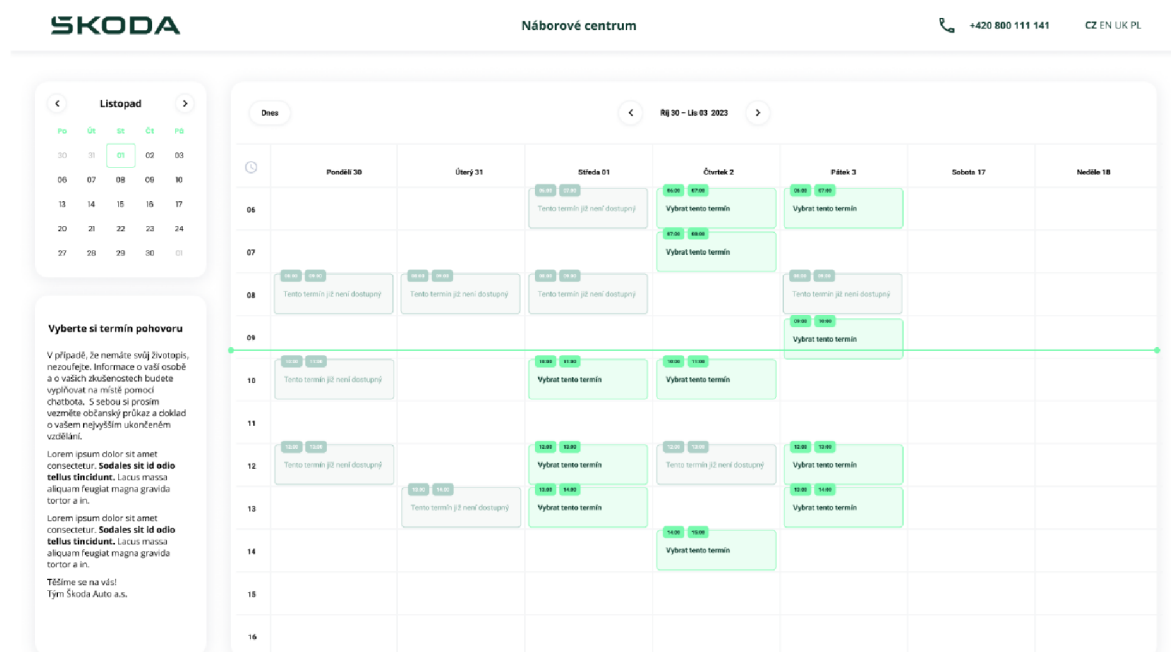
Po výběru ze šesti možností nebo výběru náboráře dojde k přesměrování do samotného rezervačního systému. Pro dodržení designu byla použita stejná patička stránky jako na kariérních stránkách.

Návrh neobsahuje reálný text a je nahrazen textem používaným v grafickém designu. V navržených textových blocích mohou náboráři uchazeči sdělit důležité informace o procesu nebo mu přiblížit, z jakých důvodů by měl využít konkrétní tlačítko.

Rezervační systém se skládá z několika segmentů (viz Obr. 13). V levé části obrazovky se nachází kalendář, kde je možné listovat jednotlivými měsíci. Pod ním je informační segment, který náborářům umožňuje sdělit kandidátovi důležité informace ohledně schůzky. Například při novém nástupu by mohl nést informaci

o průběhu budoucího pohovoru a dokumentech, které si s sebou má uchazeč přinést. Třetí segment obsahuje jednotlivé dny a termíny s možností rezervace. Mezi týdny může listovat pomocí šipek umístěných v horní části nebo může vybrat konkrétní žádoucí datum v kalendáři. Termíny, jenž nemají volnou kapacitu, nebo již nejsou platné (nachází se zpět v čase), jsou méně výrazné a obsahují text „Tento termín již není dostupný“. Volné termíny jsou vyobrazeny světle zelenou barvou a pro větší přehlednost nesou text „Vybrat tento termín“. Náhorným oddělením volného a nedostupného termínu je zamezeno zmatení uchazeče, jenž je přímo naváděn ke kliknutí na výraznější blok. Tomu pomáhá interaktivita aktivních bloků měnících svou barvu při přejetí kurzorem myši. Interaktivitu neaktivní termíny již nenabízí.

Pokud se jedná o podnět zpracovávaný více náboráři, z vizuálního hlediska se pro uchazeče nic nemění. Kontrola bude probíhat na pozadí a jakmile budou vyčerpány všechny kapacity, termín se stane neaktivním. Uchazeči tak nepřibude další prvek ke vnímání a jednoduše se objedná na termín, který mu vyhovuje.



Zdroj: Vlastní, 2023

Obrázek 13 Stránka s výběrem termínu

Po výběru termínu je stránka překryta formulářem (viz Obr. 14), obsahující informaci o tom, jaký časový blok byl ve kterém dni vybrán. Tato textace si klade za cíl zamezit

chybnému výběru termínu, jelikož je tato informace uživateli zobrazena podruhé pro kontrolu. Formulář dále obsahuje pole k vyplnění. Zde je potřeba, aby uživatel zadal své jméno, příjmení a telefonní číslo. Vybrané informace jsou povinné proto, aby se uchazeč mohl objednat. Bez jejich vyplnění nelze pokračovat dále. Možnost vyplnit pole s emailovou adresou a vložit komentář je nepovinná. E-mail nebyl zvolený jako povinný údaj, protože někteří, technicky méně zdatní, uchazeči e-mailovou adresu nemusejí využívat. Pod prostorem pro komentář je uvedena nápověda pro vyplnění, navádějící uchazeče k vyplnění důvodu návštěvy náborového centra, aby se mohl náborář na uchazeče lépe a individuálně připravit. Následně je uživatel vyzván k udělení souhlasu se zpracováním osobních údajů. Podmínky si může zobrazit kliknutím na odkaz v textu.

The screenshot shows a contact form with the following fields and elements:

- Title: **Vyplňte kontaktní údaje**
- Instruction: Vybrali jste termín DD/MM/YY 00:00. Vyplňte pro závaznou rezervaci.
- Fields: Jméno*, Příjmení*, Telefonní číslo*, E-mail, and Prostor pro komentář (all with 'Vyplňte' placeholder text).
- Footer: Zde můžete vložit důvod vaší návštěvy. Souhlasím, se zpracováním mých osobních údajů.
- Button: Záväzně rezervovat termín

Zdroj: Vlastní, 2023

Obrázek 14 Kontaktní formulář

The screenshot shows a confirmation message with the following content:

- Title: **Těšíme se na Vás!**
- Text: Termín byl **rezervován**. Datum, čas a adresu náborového centra obdržíte také v SMS zprávě a na e-mailové adrese. Děkujeme.
- Details: Termín a čas schůzky (11. 2023 v 10:00), Adresa (tř. Václava Klementa 869, 293 60, Mladá Boleslav), Více informací (www.skoda-auto.cz), E-mail (nabor@skoda-auto.cz), Tel. číslo (+420 800 111 141).

Zdroj: Vlastní, 2023

Obrázek 15 Potvrzení rezervace

Po závazném rezervování termínu je zobrazeno potvrzení (viz Obr. 15), v němž jsou shrnuty informace o rezervaci, včetně čísla kanceláře, do které se má ve stanovený termín dostavit. Vše je zároveň zasláno prostřednictvím SMS zprávou na uvedené telefonní číslo a případně i na emailovou adresu. Díky odkazu ve zprávě je následně možné rezervaci zrušit.

Rezervace se náboráři propíše do Microsoft Outlook kalendáře přičemž mu zároveň přijde e-mail se jménem objednaného uchazeče a případným vloženým

komentářem. Rezervaci může, v případě potřeby přesunout k jinému náboráři což bude potřebné primárně pro nástupy uchazečů mimo Evropskou Unii. Informaci o občanství po uchazeči nemůžeme žádat protože by se to mohlo považovat za diskriminaci.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zmapování současné situace v náborovém centru a na základě získaných informací navržení vhodného vyvolávacího a rezervačního systému. Dle analýzy současného stavu v náborovém centru bylo zjištěno, že aktuálně není žádoucí nasazovat vyvolávací systém. Vznikl tak pouze teoretický návrh, jenž má intuitivní a jednoduchý vzhled, takový, jaký by dokázal používat i méně technicky zdatný uživatel.

Hlavním produktem práce je tedy prototyp rezervačního systému vytvořený v programu Figma. V návrhu je obsažen celý proces od vstupu kandidáta na webovou stránku náborového centra, až po potvrzení o rezervaci termínu. Během procesu rezervace jsou uchazeči zobrazovány informace o procesu schůzky, na kterou se objednává, a dokumentech, které by s sebou měl přinést. Na základě výběru důvodu rezervace je uchazeč přiřazen k adekvátnímu náboráři. Do prototypu jsou zakomponovány podněty od náborářů získané v dotazníkovém šetření.

Dalším rozšířením návrhu by mělo být administrátorské prostředí pro náboráře, kde by se daly zadávat volné termíny pro uchazeče. Zároveň by zde bylo možné předat rezervaci kandidáta na jiného pracovníka a upravovat informace v textových polích. V tomto prostředí by nemusel personál kvůli každé změně kontaktovat vývojáře a aktualizovat informace při případných změnách procesu. V případě zavedení systému, by mělo proběhnout školení personálu v admin prostředí tak, aby náboráři byli schopni v systému pracovat.

Pokud by se v budoucnu zavedl i vyvolávací systém, měla by být zajištěna vzájemná komunikace mezi oběma systémy takovým způsobem, aby nevznikal chaos na oddělení. V takovém případě by měl systém vyhodnotit přednost rezervací před pořadovým číslem vyvolávacího systému.

V bakalářské práci bylo uvažováno pouze s využitím v náborovém centru. Do budoucna by se ale rezervační systém mohl využít i pro nábor technickohospodářských pozic, objednání k podpisu smluv a tak dále. Zmíněné aktivity se sice neprovozují přímo v centru, ale týkají se oddělení náboru Škoda Auto a.s.

Komunikace o novém rezervačním systému by měla proběhnout přes časopis Škoda mobil a karierní stránky, k nimž mají přístup externí uživatelé.

Seznam literatury

1. KOŽÍŠEK, Petr a Jan KRÁLÍK. *L & K – Škoda 1895-1995*. Praha: Motorpress, 1995. ISBN 80-901749-1-4.
2. *Výroční zpráva Škoda Auto a.s.* 2022. 2023. Dostupné také z: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=76175150&subjektId=47718&spis=73153>
3. Co je to SAP SuccessFactors HXM Suite? *SAP* [online]. [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: <https://www.sap.com/cz/products/hcm/solutions.html>
4. DŘÍMALKA, Filip. *HOT: jak uspět v digitálním světě*. V Brně: Jan Melvil Publishing, 2020. Žádná velká věda. ISBN 978-80-7555-101-6.
5. Vytěžování faktur. *Digidoc* [online]. [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: <https://www.digidoc.cz/nase-sluzby/automaticke-vytezovani-faktur/>
6. Vyvolávací a pořadníkové systémy. *Tetronik* [online]. [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: <https://tetronik.cz/produkty/detail/1>
7. Vlastnosti – Nastavte si systém tak jak potřebujete. *SuperSaaS* [online]. [cit. 2023-08-26]. Dostupné z: https://www.supersaas.cz/info/rezervacni_system_vlastnosti
8. TEGZE, Jan. *Jak hledat zaměstnance v 21. století: techniky moderního recruitmentu*. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-0551-9.
9. NAVRÁTIL, Jiří. *GDPR pro praxi*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018. Pro praxi. ISBN 978-80-7380-689-7.
10. LEŠKA, Šimon. *Co je to UX a UI design?* [online]. **2020** [cit. 2023-11-19]. Dostupné z: <https://www.blueghost.cz/clanek/co-je-to-ux-a-ui-design/>
11. bpromotion. *Co je UX/UI design (webů a aplikací)?* [online]. **2023** [cit. 2023-11-19]. Dostupné z: <https://www.cojeuxui.cz>

12.JÚN, Šimon. *Proč je Figma dar z nebes?* [online]. **2022** [cit. 2023-11-19].

Dostupné z: <https://www.simonjun.cz/blog/proc-je-figma-dar-z-nebes>

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obrázek 1 Voiturette A	9
Obrázek 2 Logo značky 2016–2022 Obrázek 3 Logo značky 2023	10
Obrázek 4 Kariérní stránky Škoda Auto a.s.	14
Obrázek 5 Škoda ChatBot	16
Obrázek 6 Pořadníková tabule systému TETRONIK	18
Obrázek 7 Rezervační systémy Supersaas	20
Obrázek 8 Ukázka souboru Figma	22
Obrázek 9 Návrh hlavní obrazovky vyvolávacího systému	35
Obrázek 10 první koncept rezervačního systému	36
Obrázek 11 Hlavní stránka rezervačního systému	38
Obrázek 12 Výběr náboráře	39
Obrázek 13 Stránka s výběrem termínu	40
Obrázek 14 Kontaktní formulář	41
Obrázek 15 Potvrzení rezervace	41

Seznam tabulek

Tabulka 1 Odpovědi na otázku č. 1	23
Tabulka 2 Odpovědi na otázku č. 2	24
Tabulka 3 Odpovědi na otázku č. 3	24
Tabulka 4 Odpovědi na otázku č. 4	25
Tabulka 5 Odpovědi na otázku č. 7	26
Tabulka 6 Odpovědi na otázku č. 9	27
Tabulka 7 Odpovědi na otázku č. 12	29
Tabulka 8 Odpovědi na otázku č. 13	29
Tabulka 9 Odpovědi na otázku č. 14	31
Tabulka 10 Odpovědi na otázku č. 16	31

Seznam příloh

Příloha 1 Použitý dotazník.....	48
---------------------------------	----

Příloha 1 Použitý dotazník

Analýza aktuální situace na náborovém centru Škoda Auto a.s. pro návrh vyvolávacího a rezervačního systému

Vaše anonymní odpovědi budou použity pro zpracování bakalářské práce na téma Návrh vyvolávacího a rezervačního systému na oddělení H R ve společnosti Škoda Auto a.s.

1 Na jaký druh náboru se specializujete?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | |
|---|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Externí nábor výrobních dělníků | <input type="checkbox"/> Externí nábor režijních a specializovaných dělníků | <input type="checkbox"/> Interní přestupy | <input type="checkbox"/> Agenturní přestupy |
| <input type="checkbox"/> Nábor absolventů učiliště Škoda Auto | <input type="checkbox"/> Nábor občanů zemí mimo EU | | |
| <input type="checkbox"/> Jiné | <input type="text"/> | | |

2 Kolik je aktuální počet Vámi zpracovávaných nástupů za měsíc?

3 Jak dlouho průměrně odbavujete jednoho člověka?

4 Jak dlouho zpracováváte data kandidáta v HR systému?

5 Řešíte s kandidáty i jiné podněty než nástupy? Vypište

6 Jaké části měsíce, případně roku, jsou vzhledem k příchodu kandidátů nejvytíženější?

7 Tvoří se Vám před kanceláří fronty?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Ne Občasně

8 Myslíte, že by v aktuální situaci vyvolávací systém (jako je např. na poště) mohl pomoci s odbavováním?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

Ano Spíše Ano Spíše Ne Ne

9 Vnímáte rozdíl mezi počtem osobně přicházejících kandidátů na náborové centrum před a po pandemii Covid-19?

10 Napiště prosím min v několika bodech co by měl vyvolávací systém v případě zavedení umět nebo co byste od něj očekávali.

11 Jaká mohou být dle Vašeho názoru negativa spuštění vyvolávacího systému?

12 Myslíte, že by v aktuální situaci rezervační systém mohl pomoci s odbavováním?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Spíše Ano Spíše Ne Ne

13 Napište prosím v několika bodech, co by měl rezervační systém v případě zavedení umět, nebo co byste od něj očekávali.

14 Jaké problémy by dle Vás byly nejčastější v návaznosti na zavedení vyvolávacího systému?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ztráta individuálního přístupu Nezkušenost uchazečů s digitálními technologiemi Negativní zkušenosti uchazečů s vyvolávacím systémem např. z pošty Rozfázování kandidátů ke špatným náborářům
- Jiná

15 Jaká mohou být dle vašeho názoru negativa spuštění rezervačního systému?

16 Jaké problémy by podle Vás byly nejčastější v návaznosti na zavedení rezervačního systému?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- Ztráta individuálního přístupu Nezkušenost uchazečů s digitálními technologiemi Rezervace uchazečů k nesprávnému náboráři Zarezervování termínu, na který kandidát nedorazí a rezervaci předem nezruší
- Jiná

17 Ocenili byste napojení rezervačního systému na Váš pracovní outlook kalendář?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- Ano Ne

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Zuzana Kutílková		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Návrh vyvolávacího a rezervačního systému na oddělení HR ve společnosti Škoda Auto a.s.		
VEDOUCÍ PRÁCE	Ing. Martin Juhas		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2023
POČET STRAN	53		
POČET OBRÁZKŮ	15		
POČET TABULEK	10		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	Tato bakalářská práce se zabývá návrhem vhodného řešení vyvolávacího a rezervačního systému pro oddělení HR ve společnosti Škoda Auto a.s. Hlavním cílem práce je analýza současného stavu a požadavků na vyvolávací a rezervační systém v náborovém centru společnosti. Na základě získaných informací navrhuje vhodné řešení vyvolávacího a rezervačního systému.		
KLÍČOVÁ SLOVA	Škoda Auto a.s., Vyvolávací systém, Rezervační systém, Návrh		

ANNOTATION

AUTHOR	Zuzana Kutílková		
FIELD	Specialization Human Resources Management		
THESIS TITLE	Design of queue management and reservation system for the HR department of Škoda Auto a.s.		
SUPERVISOR	Martin Juhas		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2023
NUMBER OF PAGES	53		
NUMBER OF PICTURES	15		
NUMBER OF TABLES	10		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>This bachelor's thesis deals with the design of a suitable solution for the queue management and reservation system for the HR department at Škoda Auto a.s. The main goal of the thesis is the analysis of the current state and requirements for the queue management and reservation system in the company's recruitment centre. Based on the information obtained, it proposes a suitable solution for the queue system and reservation system.</p>		
KEY WORDS	Škoda Auto a.s., Queue management systém, Reservation systém, Design		