

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra psychologie**



**Teze bakalářské práce**

**Výběr zaměstnanců**

**Eva Oharková**

© 2015 ČZU v Praze

## **Souhrn**

Bakalářská práce je zaměřena na výzkum výběru zaměstnanců a to profesiografickou metodou. Výzkum byl veden metodami rozhovoru s pracovníkem, s jeho přímým nadřízeným a metodou přímého pozorování.

Práce se věnuje popisu organizace a k čemu slouží, zkoumá lidské zdroje, jak je lze řídit a plánovat co nejkompexněji, kde získávat nové pracovníky, je-li výhodnější použití vnějších nebo vnitřních zdrojů a co je cílem práce s lidskými zdroji. Důležitá část práce je výběr zaměstnanců a jednotlivé metody výběru. Konkrétně pak profesiografická studie, která je klíčová k výběru zaměstnanců. Vlastní práce je profesiografická studie, kde je detailně vypracován popis pracovní pozice, kritéria úspěchu této pozice, vyhodnocování profese, předpoklady úspěchu. V závěru práce jsou navržena řešení vedoucí k lepšímu výběru pracovníka na danou pozici a zkvalitnění procesu výběru v podniku.

**Klíčová slova:** výběr zaměstnanců, zaměstnanci, organizace, metody výběru, profesiografie, plánování a získávání zaměstnanců, řízení lidských zdrojů, kvalifikovaný pracovník.

## **Vlastní text**

### Cíl práce a metodika

Cílem práce je vytvoření profesiografické studie pro pracovní pozici – vedoucí pracovník skladu. Teoretické část bude především vycházet ze studie odborné literatury zpracované k tomuto tématu a praktická část bude zaměřena na vlastní empirické šetření, kde podrobně zpracuji profesiografickou studii.

Metodikou práce je rozhovor s vykonavatelem práce rozšířen o nestranné informace od nadřízeného pracovníka a dále metoda přímého pozorování při pracovní činnosti. Nejdříve je veden rozhovor s vykonavatelem práce dále s nadřízeným pracovníkem, kterým je manažer integrální logistiky a následuje přímé pozorování pracovníka při práci.

### Přehled řešené problematiky

V prvních kapitolách je řešen ekonomický systém organizace. Lidské zdroje jejich řízení, plánování, možné zdroje získávání a cíle získávání lidských zdrojů.

Další pojmy, které byly přiblíženy, jsou lidské zdroje. K čemu slouží lidské zdroje, jak se dají plánovat, řídit a získávat. Jak jsou získávány personalisty, co všechno je důležité k plánování a dalšímu rozvíjení pracovníků, tak aby je jejich práce naplňovala, splňovala finanční nároky a byli tak žadaným přínosem pro společnost ve které pracují. Podrobněji byla zkoumána místa, kde lze vhodné pracovníky získat, které z metod jsou nejvíce využívány jejich výhody i nevýhody.

Posledním důležitým pojmem byl výběr zaměstnanců. K výběru zaměstnanců nám může pomoci již zmíněné plánování a řízení lidských zdrojů. Při výběru zaměstnanců lze použít více metod, které jsou v praxi často kombinovány. Kombinace těchto metod slouží k tomu, abychom získali co nejvíce informací o uchazeči na danou pozici. Mezi nejpoužívanější metody patří např. rozhovor a mezi méně často používané, ale velice efektivní metody patří profesiografie.

### Vlastní práce

Vlastní práce je samotná profesiografická studie, kde je detailně vypracován popis pracovní pozice. Zde je mimo jiné detailně popsána a z různých pohledů zkoumána pracovní činnost, pracovní náplň, zodpovědnosti, schopnosti a potřebné kvality pracovníka, vzdělání a schopnost dalšího sebevzdělávání, fyzické a psychické nároky, manžerské dovednosti.

Studie dále zkoumá celkovou charakteristika profese, členění profese, profesionální činnosti, návaznosti a interakce profesionálních činností, popis průběhu směny, kritéria úspěchu této pozice, vyhodnocování profese, předpoklady úspěchu a návrhy na řešení a zlepšení výběru nového pracovníka.

### Zhodnocení a závěry práce

Výsledkem vlastní práce je vypracování profesiografické studie.

Samotným výzkumem byla zjištěna nedostatečná informovanost manažera integrované logistiky, která může být doplněna kvalitně provedenou profesiografií s časovým harmonogramem pracovního dne. Při správné informovanosti manažer ušetří čas svůj a personálního útvaru při hledání nového pracovníka.

Dalším zjištěním bylo neefektivní využití pracovního dne vysoce kvalifikovaného pracovníka rutinními činnostmi, které lze napravit již při hledání a výběru nového

pracovníka. Pro efektivnější rozdělení pracovních činností a výběr vhodného pracovníka pro rekvalifikace je vhodné analyzovat jednotlivé pracovní činnosti a jejich rutinnost.

Závěrem lze říci, že ve společnosti probíhá výběrové řízení pomocí personálního oddělení a manažera oddělení. K výběrům kandidátů dochází především na základě finančních požadavků kandidátů a pak teprve dle kvalifikačních dovedností.

### **Seznam použité literatury**

KOLMAN, L., a kol., *Výběr zaměstnanců*, Praha: Linde, 2010.

ISBN 978-80-7201-810-9

ARNOLD, J., a kol., *Psychologie práce*, Brno: Computer Press, a.s., 2007.

ISBN 978-80-251-1518-3

VRONSKÝ, J., *Profesiografie*, Praha: WoltersKluwer ČR, 2012.

ISBN 978-80-7357-747-6