

Příloha 1: Otázky pro individuální rozhovory

- 1) Do jaké věkové kategorie patříte?
 - Do 20 let
 - 21-30 let
 - 31-40 let
 - 41-50 let
 - 51-60 let
 - 60 let a výše
- 2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a jakého je zaměření?
- 3) Jak dlouho ve společnosti pracujete? Jak dlouho pracujete na této pozici?
- 4) Jak probíhá nábor zaměstnanců ve Vaší společnosti? Jaké volíte nejčastěji metody? Jak probíhá výběrový pohovor?
- 5) Co všechno po zájemcích o místo požadujete? Jaké doklady? Využíváte v rámci výběrového řízení testování zájemců?
- 6) Za jak dlouho dáte úspěšnému kandidátovi vědět? Informujete o výsledcích výběrového řízení i neúspěšné kandidáty?
- 7) Považujete proces přijímání zaměstnanců za ideální? Případně – co byste změnil/a?
- 8) Nabízíte novým zaměstnancům při zapracování nějaký speciální postup či adaptační program?
- 9) Domníváte se, že jsou noví zaměstnanci spokojeni s procesem přijímání?
- 10) Zjišťujete nějakým způsobem, zda jsou vaši noví zaměstnanci s procesem spokojeni?

Příloha 2: Autentický přepis rozhovoru s HR managerkou

1) Do jaké věkové kategorie patříte?

- Do 20 let
- **21-30 let**
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51-60 let
- 60 let a výše

2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a jakého je zaměření?

„Mé nejvyšší dosažené vzdělání je středoškolské zakončené maturitní zkouškou. Studovala jsem obchodní akademii se zaměřením na cestovní ruch, ale i přes zaměření byly mé předměty zaměřeny spíše na ekonomiku, marketing, lidské zdroje a účetnictví. Díky střední škole jsem získala všeobecný rozhled v různých odvětvích, které jsem následně využila v profesním životě. Jako HR manažer nahlížím do účetnictví, zároveň do ekonomiky firmy a určitě v profesním životě využívám i aplikovanou psychologii. Myslím, že obchodní akademie je vhodná volba studia, pokud chce student získat všeobecný přehled.“

3) Jak dlouho ve společnosti pracujete? Jak dlouho pracujete na této pozici?

„Pracuji zde od srpna 2020, od té doby také pracuji na této pozici.“

4) Jak probíhá nábor zaměstnanců ve Vaší společnosti? Jaké volíte nejčastěji metody? Jak probíhá výběrový pohovor?

„Potencionální kandidáti reagují na inzerát, který je umístěn na webových stránkách typu www.jobs.cz či www.fajn-brigady.cz. Podmínkou je zaslat strukturovaný životopis v českém jazyce a kandidát musí splňovat podmínky, tj. vlastní automobil, skútr či motorku, mít čistý rejstřík výkonu trestu a vlastnit potravinářský průkaz, který umožní pracovat s potravinami.

Pokouším se kandidáty kontaktovat tentýž den, kdy mi pošlou reakci na inzerát. Po telefonu je seznámím s náplní práce, s naší firmou a sdělím jim podmínky, které k vykonávání činnosti máme. Vždy mě už po telefonu zajímá, zda má kandidát nějaké zkušenosti s podobnou prací.

Následně se domluvíme na osobním setkání, na které musí donést patřičné doklady, tj. občanský průkaz, řidičský průkaz, potravinářský průkaz, malý technický průkaz a zelenou kartu od auta, kterým bude v práci jezdit.

Při osobním setkání jako první řešíme náplň práce a naše interní podmínky. Ráda poznávám kandidáty jako lidi, zajímám se o ně a všechny beru individuálně, ne jako celek. Což je někdy poměrně náročné, protože tým lidí, který vedu, má okolo 70ti lidí. Snažím se prezentovat firmu tak, aby zaměstnanci nabyli dojmu, že pokud budou mít někdy nějaký problém, tak se na nás mohou obrátit. Držíme firmu v rodinném duchu. Tento přístup se nám velmi osvědčil, a to díky upřímnosti zaměstnanců. Jelikož má firma nastavená pravidla, co se týče docházky a možných pokut za nedodržení docházky, tak si velmi cením upřímnosti našich zaměstnanců, když se omlouvají ze směn. Po rozhovoru se zajímám o to, co si kandidáti o práci myslí.

Kandidáty kontaktuji buď tentýž nebo následující den, následně se domlouváme na dalším postupu, tzn. předání firemních věcí a zaškolení.

Musím uznat, že z počátku mi jako „laikovi“ dělalo problém udržet si vztahy v pracovních právních vztazích, protože mám poměrně dost otevřenou osobnost. Postupem času jsem se v tomhle ohledu zdokonalila tak, aby nám vztahy neudělaly škodu ve firmě. Stále si ale držím velmi vstřícný přístup.“

5) Co všechno po zájemcích o místo požadujete? Jaké doklady? Využíváte v rámci výběrového řízení testování zájemců?

„Jak jsem již zmiňovala, po zájemcích požadujeme občanský průkaz, řidičský průkaz, malý technický průkaz, potravinářský průkaz a fotodokumentaci vozidla.

Testování kandidátů neprovádíme. Můj názor je takový, že člověk, co se s obdobnou prací nesetkal, se díky testování může dostat do úzkostných stavů, a to my opravdu nechceme. V minulosti jsem si testováním prošla a musím říci, že ne vždy to bylo příjemné. Neděláme pohovory ve smyslu toho kandidáta trápit, ale snažím se, aby pohovory byly co nejpříjemnější pro obě strany.“

6) Za jak dlouho dáte úspěšnému kandidátovi vědět? Informujete o výsledcích výběrového řízení i neúspěšné kandidáty?

„Kandidáty informuji buď ten den, kdy se potkáme, anebo následující den. Samozřejmě informujeme i neúspěšné kandidáty. Nechceme je brzdit v tom najít si jinou práci. Férové jednání je dle mého velmi důležité.“

7) Považujete proces přijímání zaměstnanců za ideální? Případně – co byste změnil/a?

„Myslím, že je vždy na čem pracovat. Každopádně si myslím, že nyní vedeme pohovory tak, aby byly v souladu se zákoníkem práce a s občanským zákoníkem. Ale jsme v současné době omezeni celou situací okolo covid-19, takže tím jsme ochuzeni o čas, kdy jsou pohovory podstatně kratší“

8) Nabízíte novým zaměstnancům při zapracování nějaký speciální postup či adaptační program?

„Ano, noví kurýři musí podstoupit povinné školení, které vlivem covid-19 probíhá online. Trvá asi hodinu a poslouchají přednášku o správném kodexu kurýra, zakončenou testem, který musí být zodpovězen alespoň ze tří čtvrtin správně.“

9) Domníváte se, že jsou noví zaměstnanci spokojení s procesem přijímání?

„Než bylo školení, tak byli spokojení. Již na školení se jim snažím dát dostatečně najevo, že pokud by měli potíže, mohou se na mě obrátit.“

10) Zjišťujete nějakým způsobem, zda jsou vaši noví zaměstnanci s procesem spokojení?

„Ano, vždy po ukončení první směny s nimi komunikuji a dovysvětluji nejasné záležitosti ohledně činnosti. Valná většina s námi diskutuje první měsíc činnosti u výplat.“

Příloha 3: Autentický přepis rozhovoru s ředitelem organizace

1) Do jaké věkové kategorie patříte?

- Do 20 let
- **21-30 let**
- 31-40 let
- 41-50 let
- 51-60 let
- 60 let a výše

2) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a jakého je zaměření?

„Střední s maturitou v oboru energetiky.“

3) Jak dlouho ve společnosti pracujete? Jak dlouho pracujete na této pozici?

„Jsem ředitelem od jejího vzniku“

4) Jak probíhá nábor zaměstnanců ve Vaší společnosti? Jaké volíte nejčastěji metody? Jak probíhá výběrový pohovor?

„Toto má na starosti HR manažerka, vyhledává lidi pomocí inzerátů na internetu a pak s nimi dělá pohovor, občas jsem u pohovoru také přítomný, ale rozhodování nechávám na ní, obzvláště pokud jde o kurýry“

5) Co všechno po zájemcích o místo požadujete? Jaké doklady? Využíváte v rámci výběrového řízení testování zájemců?

„Platné doklady, po kurýrech především řidičský průkaz skupiny B, když ho nemají, tak můžou jezdit na kole nebo pěšky, ale preferujeme, když mají řidičák a auto. Pokud jsou OSVČ, tak chceme výpis ze živnostenského listu. Většinu zaměstnanců máme na dohodu, takže po těch toho moc nechceme.“

6) Za jak dlouho dáte úspěšnému kandidátovi vědět? Informujete o výsledcích výběrového řízení i neúspěšné kandidáty?

„Do druhého dne, a ano, informujeme i ty, o které nemáme zájem.“

7) Považujete proces přijímání zaměstnanců za ideální? Případně – co byste změnil/a?

„Nyní máme kvůli vládním nařízením a opatřením trochu ztížené podmínky, ale z mého pohledu je jinak vše v pořádku.“

8) Nabízíte novým zaměstnancům při zapracování nějaký speciální postup či adaptační program?

„Mají videoškolení pro domácí přípravu.“

9) Domníváte se, že jsou noví zaměstnanci spokojení s procesem přijímání?

„Myslím si, že ano.“

10) Zjišťujete nějakým způsobem, zda jsou vaši noví zaměstnanci s procesem spokojení?

„Kdyby spokojení nebyli, tak by nám to určitě řekli. Některým zaměstnancům možná vadí, že je videoškolení příliš dlouhé, ale dobu u něj strávenou mají placenou, a jsou tam jen podstatné informace.“