

Získávání pracovníků

5. seminář



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**

**OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ**

Ing. Lucie Meixnerová, Ph.D.

Katedra Podnikové ekonomiky a managementu

Úkol 1: Získávání pracovníků



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

- Vyhledejte dvě podobná inzerovaná pracovní místa stejného odvětví na území České republiky a v zahraničí (*předpokládá se dohledatelnost údajů v zahraničí*).
- Vyhledejte používané metody při získávání zaměstnanců. Uveďte všechny použité metody.
- Vyhodnoťte „modernost“ metod.
- Vyhodnoťte smysluplnost formulované nabídky a obsah údajů.
- Zpracování úkolu: individuální

Termín odevzdání úkolu: IS SU Odevzdávárna nejpozději do neděle 29. 3. 2020 do 23:59 hod, po termínu nebude úkol hodnocen a bude nahrazeno vypracováním dalšího náhradního úkolu bez hodnocení.



Jak pokrýt reprodukční nebo dodatečnou potřebu zaměstnanců z vnějších zdrojů
v případě, že vnitřní zdroje jsou vyčerpány

Zaměření: jaké vnější zdroje

- zaměstnanci jiných organizací,
- čerství absolventi škol a učilišť,
- nezaměstnaní, ženy v domácnosti,
- důchodci.

- zaměstnanci na částečný, či dočasný pracovní úvazek
- jiné formy:
 - domácká, distanční práce,
 - sdílení pracovního místa,
 - dohoda o provedení práce.

Specifikovat:

- použití jednotlivých metod získávání a výběru zaměstnanců,
- možnosti zapojení institucí trhu práce:
 - úřady práce,
 - komerční zprostředkovatele, či vzdělávací instituce,
- jaké materiály požadovat od potenciálních uchazečů o práci,
- jaký postup při jejich výběru zvolit



VNITŘNÍ A VNĚJŠÍ ZDROJE získávání zaměstnanců

VNITŘNÍ ZDROJE

- zaměstnanci „uspořeni“
 - v důsledku technického rozvoje, produktivnějších technologií,
 - substituce živé práce stroji,
 - zlepšené organizace práce,
- uvolnění v důsledku ukončení nějaké činnosti, či organizačními změnami,
- po zvýšení kvalifikace přechod na náročnější práci
- zájem zaměstnanců přejít na uvolněné či nově vytvořené pracovní místo.

VNĚJŠÍ ZDROJE

- volné pracovní síly na trhu práce,
- čerství absolventi škol a jiných vzdělávacích institucí,
- zaměstnanci jiných organizací, rozhodnutí změnit zaměstnavatele

DOPLŇKOVÉ VNĚJŠÍ ZDROJE

- ženy v domácnosti,
- důchodci,
- studenti (část dne, týden, prázdniny)
- pracovní zdroje ze zahraničí

Schéma získávání pracovníků



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KÁRVINĚ



Proces získávání pracovníků



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

- 1. Identifikace potřeby získat nového zaměstnance**, která probíhá v organizaci na základě plánu personálního rozvoje, personálními změnami uvnitř organizace, vznikem nových pracovních pozic apod. Potřebu identifikuje manažer v rámci svého pracovního týmu, útvaru a konzultuje ji s personálním oddělením nebo oddělením human resources.
 - 2. Popis a specifikace volné pracovní pozice**, který vypracovává manažer ve spolupráci s personalistou a předkládá jej ke schválení personálnímu oddělení nebo oddělení human resources a případně i vyššímu vedení.
 - 3. Výběr informací pro nabídku volné pozice a zpracování nabídky**. Provádí nejčastěji personální oddělení z informací poskytnutých ve specifikaci potřeby pracovníka manažerem. Konkrétní podobou bývá formulace inzerátu nebo zadání pro personální agenturu – externího dodavatele služeb.
-

Proces získávání pracovníků



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

4. Identifikace vhodných zdrojů uchazečů o nabízenou pozici, kterou provádí opět personální oddělení nebo oddělení human resources.

5. Volba metod získávání pracovníků, kterou opět provádí personální oddělení, human resources, personální agentura, assessment centra , personální agentura aj.

6. Volba dokumentů a informací požadovaných od uchazečů, kterou provádí personální oddělení, human resources, personální agentura, assessment centra aj. v případě, že nábor i výběr provádí ona.

7. Uveřejnění nabídky volné pozice, které bývá provedeno formou inzerce, přímého oslovení, zveřejnění na vývěškách nebo www stránkách.



8. Shromažďování nabídek od uchazečů a komunikace s účastníky, provádí personální agentura, human resources, personální agentura, assessment centra, personální agentura aj.

9. Předvýběr na základě získaných dokumentů a informací, provádí personální agentura, human resources, personální agentura, assessment centra, personální agentura aj. Kritérii předvýběru bývají požadavky zveřejněné v nabídce volné pozice.

10. Sestavení seznamu uchazečů, kteří budou pozváni k výběru, provádí personální oddělení, human resources, personální agentura, assessment centra, personální agentura aj. jako poslední krok poskytované služby v rámci samotného náboru.

Nabídka zaměstnání by měla obsahovat

- Název práce (pracovního místa)
- Charakteristika práce a organizace
- Místo výkonu práce
- Požadavky na uchazeče
- Podmínky výkonu práce
- Dokumenty požadované od uchazeče
- Pokyny uchazeče o zaměstnání



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

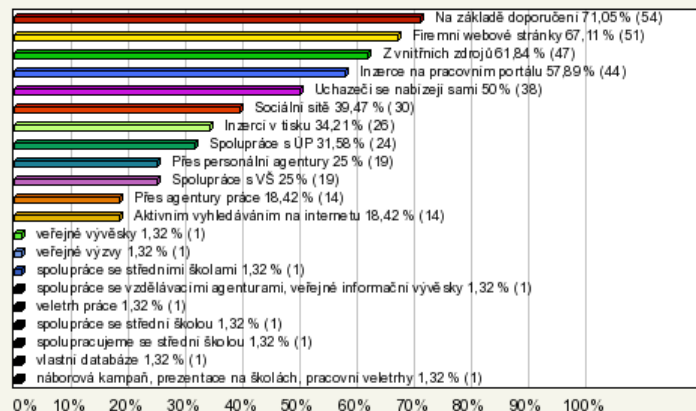


Metody získávání zaměstnanců



**SLEZSKÁ
UNIVERZITA**
OBCHODNĚ PODNIKATELSKÁ
FAKULTA V KARVINĚ

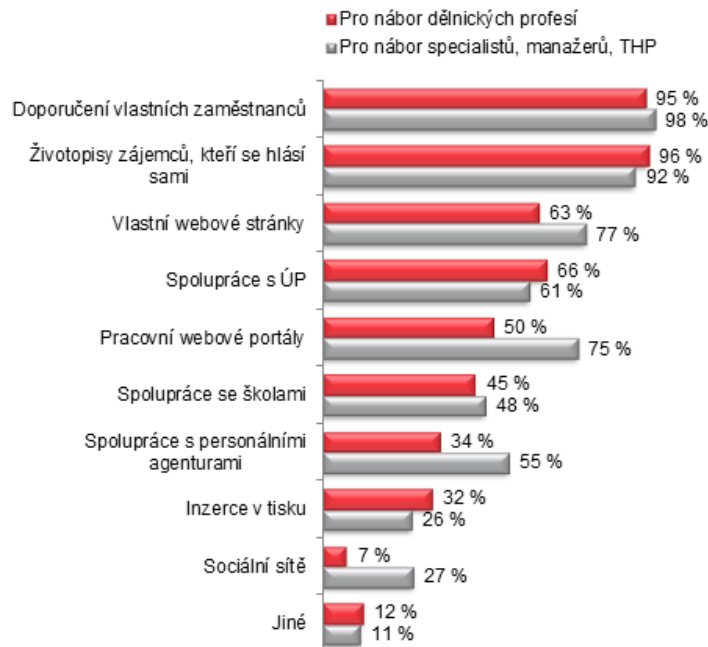
Jaké metody využíváte k získávání zaměstnanců?



- Na základě doporučení: 54 (71,05 %)
- Firemní webové stránky: 51 (67,11 %)
- Z vnitřních zdrojů: 47 (61,84 %)
- Inzerce na pracovním portálu: 44 (57,89 %)
- Uchazeči se nabízejí sami: 38 (50 %)
- Sociální sítě: 30 (39,47 %)
- Inzerce v tisku: 26 (34,21 %)
- Spolupráce s ÚP: 24 (31,58 %)
- Přes personální agentury: 19 (25 %)
- Spolupráce s VŠ: 19 (25 %)
- Přes agentury práce: 14 (18,42 %)
- Aktivním vyhledáváním na internetu: 14 (18,42 %)
- veřejně vývěsky: 1 (1,32 %)
- veřejně výzvy: 1 (1,32 %)
- spolupráce se středními školami: 1 (1,32 %)
- spolupráce se vzdělávacími agenturami, veřejně informační vývěsky: 1 (1,32 %)
- veletrh práce: 1 (1,32 %)
- spolupráce se střední školou: 1 (1,32 %)
- spolupracujeme se střední školou: 1 (1,32 %)
- vlastní databáze: 1 (1,32 %)
- náborová kampaň, prezentace na školách, pracovní veletrhy: 1 (1,32 %)

Kanály využívané k náboru zaměstnanců

% firem, které daný kanál používají



Zdroj: HR Monitor, TREXIMA, spol. s r.o. (2014), N=266



https://www.cez.cz/edee/content/micrositesutf/zprava-o-udrzitelnem-rozvoji-2018/pdf/Byt_dobrym_partnerem.pdf



<http://www.cezpolska.pl/file/edee/plsk/fileotherexport/polsko/cez-en-annual-report-2018.pdf>



Dotazy pište na email:

meixnerova@opf.slu.cz

Děkuji za pozornost
