

UNIVERZITA

FAKULTA

**PROCES ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ –
ANALÝZA VÝZNAMU PRO ÚSPĚŠNOST ORGANIZACE**

Seminární práce

Autor:

Předmět: Ekonomika a management

Akademický rok: zimní semestr 2013/2014

Datum odevzdání: 29. 10. 2013

Obsah:

1 ÚVOD	1
2 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ	1
2.1 Charakteristika lidských zdrojů	2
2.2 Proces řízení lidských zdrojů – definice, cíle, stručný vývoj	3
2.3 Význam pro praxi v podniku	3
3 PROCES ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚRU ZAMĚSTNANCŮ	3
3.1 Důvody realizace a důležitost pro úspěšnost organizace.....	3
3.2 Metody získávání pracovníků – přínos, klady a zápory	3
3.3 Metody výběru pracovníků – přínos, klady a zápory	3
4 ZÁVĚR	3
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	4

1 ÚVOD

V této seminární práci z předmětu ekonomika a management se budu věnovat tématu řízení lidských zdrojů se zaměřením na procesy získávání a výběru nových pracovníků do organizace. Důvod, proč jsem si zvolil toto téma, je jednoduchý: uvědomuji si, jak důležité jsou lidské zdroje pro každý ekonomický subjekt, ať již podniká v jakémkoliv oboru.

Přidanou hodnotou každého podniku totiž nejsou samotní výrobci, nýbrž jsou to především lidé, kteří se významným způsobem podílejí na daném produktu nebo na poskytování konkrétní služby. V případě, že by se podnik na tyto procesy se zvláštním důrazem nezaměřoval, nemohl by poskytovat takové kvalitní služby, čímž by zcela jistě neobstál na dnešním trhu. V řadě oborů totiž panuje velmi tvrdá konkurence, a proto je důležité disponovat kvalitními, kvalifikovanými a schopnými zaměstnanci, jejichž prostřednictvím budou moci být co nejvíce uspokojeny přání a potřeby svých zákazníků.

Podle Armstronga představují lidské zdroje základní kámen veškerého úspěchu v organizaci. Lidé jsou totiž to nejcennější, s čím mohou podniky operovat – jejich prostřednictvím je totiž dosahováno stanovených marketingových, finančních a výrobních cílů organizace.¹

Z tohoto pohledu je tak vždy zapotřebí věnovat procesům získávání a výběru zaměstnanců vždy zvláštní pozornost. Existuje mnoho různých metod, jak docílit toho, aby byli přijati jen ti nejkvalitnější a nejschopnější zaměstnanci na danou pracovní pozici, a to vždy za cenu vynaložení minimálních finančních nákladů.

2 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Každý podnik zpravidla disponuje čtyřmi druhy zdrojů. Kromě již uvedených lidských zdrojů, jsou to také zdroje materiální, finanční a informační. V současné době se tak každá společnost zaměřuje na rozšiřování lidských zdrojů, kdy nabývá na důležitosti především způsob, jakým jsou lidé získáváni a vybíráni. Sám Armstrong uvádí, že řízení lidských zdrojů lze definovat jako „*strategický a logicky promyšlený*“

¹ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

*přístup k řízení toho nejcennějšího, co organizace mají – lidí, kteří v organizaci pracují a kteří individuálně i kolektivně přispívají k dosažení cílů organizace.*²

Také Koubek je podobného názoru, podle něhož se za prvotní kritérium úspěšnosti organizace považuje uvědomit si hodnotu a význam lidských zdrojů. Uvědomit si, že lidi lze považovat za největší bohatství, s nímž organizace disponují. A právě na základě jejich výběru, rozvoje a možností dalšího vzdělávání je rozhodováno o tom, zda společnost v tvrdé konkurenci jiných firem uspěje, či nikoliv.³

2.1 Charakteristika lidských zdrojů

Pod pojmem lidských zdrojů lze chápat již zcela konkrétní počet zaměstnanců, kteří v daném podniku vykonávají určitou funkci (pracovní činnost). To je ovšem jen jedna z mnohých definicí tohoto termínu. Lidské zdroje lze ovšem také vymezit jejich kvalifikační strukturou, tím, jakými znalostmi, dovednostmi a kompetenci disponují. Vzhledem k tomu, že cílem každého podnikatelského subjektu je obstát na daném trhu a neustále zvyšovat svoji konkurenceschopnost, musí být obklopena dostatečným počtem pracovníků s danou kvalifikací, kteří budou vytvářet její hodnotu.⁴

Hovoříme-li tedy o lidských zdrojích, nesmí být také opomenut význam lidského kapitálu. Ten je v odborné literatuře definován jako „*souhrn vrozených a získaných vědomostí, dovedností, zkušeností a návyků, jimiž lidé disponují.*“⁵ O významu lidského kapitálu se v podobném duchu zmiňují také Poláček a Attl.⁶

Jestliže jsou tedy lidské zdroje tak důležité, v čem spočívá jejich hlavní přínos pro řízení podniku? Jejich struktura, dovednosti a schopnosti totiž v konečném důsledku rozhodují o celkové prosperitě firmy a o tom, zda se společnost stane dostatečně konkurenceschopnou. V podstatě lze hovořit o tom, že lidské zdroje představují základní stavební kámen veškerého podnikového řízení.⁷

² ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3, s. 27.

³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

⁴ POLÁČEK, Bohumil a Jan ATTIL. *Posudek znalce a podnik*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, 184 s. ISBN 80-7179-503-8.

⁵ VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8, s. 40.

⁶ POLÁČEK, Bohumil a Jan ATTIL. *Posudek znalce a podnik*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, 184 s. ISBN 80-7179-503-8.

⁷ VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8.

2.2 Proces řízení lidských zdrojů – definice, cíle, stručný vývoj

2.3 Význam pro praxi v podniku

3 PROCES ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚRU ZAMĚSTNANCŮ

3.1 Důvody realizace a důležitost pro úspěšnost organizace

3.2 Metody získávání pracovníků – přínos, klady a zápory

3.3 Metody výběru pracovníků – přínos, klady a zápory

4 ZÁVĚR

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

(orientační seznam literatury, další zdroje budou přidány v průběhu zpracování práce)

Primární zdroje (zákony)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Monografie (odborné publikace)

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy* : 10. vydání. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. A dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

POLÁČEK, Bohumil a Jan ATTL. *Posudek znalce a podnik*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006, 184 s. ISBN 80-7179-503-8.

VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2011, 237 s. ISBN 978-80-247-3651-8.

Internetové zdroje

BERSIN, Josh. The 9 Hottest Trends in Corporate Recruiting. *Forbes* [online]. 2013 [cit. 2013-10-23]. Dostupné z: <http://www.forbes.com/sites/joshbersin/2013/07/04/the-9-hottest-trends-in-corporate-recruiting/>.

HORÁKOVÁ, Petra. Jak využívat pracovní portály. *HN Hospodářské noviny: Deník pro ekonomiku a politiku* [online]. Praha: Economia, a.s, 2011 [cit. 2013-10-23]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-53310250-jak-vyuzivat-pracovni-portaly>.

ZIKMUND, Martin. Kde brát zaměstnance aneb metody získávání zaměstnanců. *BusinessVize* [online]. 2011 [cit. 2013-10-23]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/obsazovani-pozic/kde-brat-zamestnance-aneb-metody-ziskavani-zamestnancu>.

Záznamy z TV, rozhlasu (video)

Záznam vystoupení Zdeňka Škromacha v Senátu PČR dne 28. 4. 2011: Vláda poškozují český pracovní trh podporou příchodu dumpingových pracovních sil.