

ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Mgr Ing Kamila Svobodová

Téma 2: Vytváření pracovních míst

Téma 3: Získávání a výběr PM

Cíl:

Obsah:

- 1) Práce,
- 2) Pracovní místo x pracovní role,
- 3) Tvorba pracovního místa,
- 4) Analýza pracovního místa,
- 5) Personální marketing,
- 6) Získávání a výběr zaměstnanců.

Práce

- Práce formuje osobnost člověka – pokud umožňuje stále se učit a rozvíjet vlastní schopnosti => motivační
- Jednoduchá práce – ztráta kvalifikace => promítání do celého života a konečně demotivaci.
- Zásady:
 - Nesmí být poškozeno zdraví nebo ochrana života,
 - Dlouhodobě únosná pracovní zátěž,
 - Využití znalostí, dovedností a schopností,
 - Uspokojení,
 - Rozvoj.
- **Pracovní místo** = souhrn pracovních úkolů, pravomoci, odpovědnost, kvalifikaci i podmínky práce.
 - Dvořáková & kol. (2012, s. 131)

Pracovní místo x pracovní role

- **Pracovní místo** = skupina definovaných pracovních úkolů a povinností – nutné plnit.
- **Pracovní role** = úloha, chování, které se od zaměstnanců očekává, pro/při plnění požadavků vykonávané práce.
- Pracovní místa se vztahují k pracovním úkolům či povinnostem -> vytváří se v souladu s požadavky práce,
- Pracovní role jsou spjaty s lidmi -> rozvíjí se v souladu s rozvojem lidí.
- Pracovní místa se utváří formálně, ale pracovní role je rozvíjena neformálně.

Faktory ovlivňující vytváření PM

- Definování obsahu pracovního místa vychází z požadavků práce:
 - Jak zajistit plnění úkolů a povinností, aby přinášelo max míru vnitřní motivace – zlepšení výkonu a produktivity;
 - Plnění CSR – zvyšování kvality pracovního života;
- Obsah pracovního místa:
 - Systém vykonávání práce;
 - Struktura organizace;
 - Kontext vytváření práce a organizace.

- Charakteristika pracovního místa,
 - Charakteristika struktury pracovních úkolů,
 - Proces vnitřní motivace,
 - Model charakteristiky práce,
 - Důsledky skupinových aktivit.
-
- Charakteristiky pracovních míst:
 - Obsah práce – pracovní úkoly, pracovní operace ke splnění pracovního úkolu,
 - Autonomie práce – pravomoc, odpovědnost,
 - Pracovní vztahy

Odborné skupiny

Odborné směry

Odborné podsměry

Kategorie CZ-ISCO

Energetika, životní prostředí,
doprava, spoje

Doprava a logistika
Poštovní a doručovatelské služby
Vodní hospodářství
Životní prostředí a nakládání s odpady
Těžba a úprava nerostných surovin
Elektronické komunikace
Energetika

Finanční, řídicí a podpůrné činnosti

Management
Ekonomika, administrativa,
personalistika
Informační technologie
Obchod a marketing
Bankovníctví, finance a pojišťovnictví
Povolání bez oboru a mezioborová

Zemědělství a lesnictví

Lesní hospodářství a myslivost
Zemědělství a veterinární péče

Služby, umění, média

Ochrana majetku, osob a zdraví
Pohostinství a cestovní ruch
Služby provozní a osobní
Umění a kultura
Média, publicistika a knihovnictví
Umělecká řemesla

Veřejná správa a veřejné služby

Právo
Státní správa
Územně samosprávné celky
Věda, vzdělávání, sport
Zdravotnictví a farmacie
Sociální služby

Stavebnictví a průmysl

Dřevařská výroba a nábytkářství
Potravinářství a krmivářství
Textilní a oděvní výroba
Kožedělná a obuvnická výroba
Výroba a zpracování papíru
Polygrafie
Chemie
Sklářská, keramická výroba
Hutnictví a slévárenství
Strojírenství a automobilový průmysl
Elektrotechnika
Stavebnictví a zeměměřičtví

Analýza pracovního místa

- Systematické zkoumání údajů o pracovních místech.
- Podklad pro zpracování popisů a specifikací pracovních míst.
- Pro vedoucí pracovníky a personalisty.
- Výstupem je **popis pracovního místa**.
- **Specifikace pracovního místa** – údaje o pracovních místech, požadavcích (vzdělání, praxe, specifické znalosti, dovednosti, způsobilost, atd).
- **Výsledky** se používají pro vytváření nebo změnu pracovních míst, plánování zaměstnanců, získávání, výběru a adaptaci, rozmisťování, řízení výkonu, hodnocení, odměňování, vzdělávání a rozvoji, vytváření pracovních podmínek, případně i formování vztahů.

Metody analýzy PM

- Zkoumání údajů o pracovních místech a požadavky na zaměstnance.
 - **Analýza dokumentů** – související s pracovními místy.
 - **Vlastní výkon práce** – porovnání výkonu
 - **Pozorování**
 - **Dotazník, rozhovor**
-
- Základní představu poskytují dokumenty, které s PM již souvisí, ale také **zaměstnanci, vedoucí či specialisté**.
 - Kombinace metod analýzy = přesnější a úplnější údaje.

Personální marketing

- Zahrnuje personální činnosti ne marketingové principy.
- **Propojení HR a marketingu** – vzájemná koordinace činností, které se zabývají výběrem vhodného uchazeče, identifikují jeho motivaci k výkonu práce a jeho potřeby.
- I pro personální marketing je základem uspokojování potřeb zaměstnanců.
- 2 úhly pohledu:
 - Užší úhel pohledu – dlouhodobé získávání LZ z externího trhu práce, vytváření pozitivního image zaměstnavatele,
 - Širší úhel pohledu – opatření zaměřená na zvýšení stabilizace stávajících zaměstnanců – řešení motivace, rozvoj, odměňování.

Marketingový mix v personálním řízení

Nástroje	Vybrané příklady jednotlivých nástrojů				
Produkt	Pracovní pozice (nároky na zaměstnance)	Organizace pracovní činnosti	Pracovní doba	WLB	Uspokojení z práce
Cena	Hodnota pracovní pozice	Náklady na práci	Náklady na nábor, výchovu zaměstnanců		
Místo	Místo výkonu práce	Podniková kultura	IMAGE SPOLEČNOSTI		
Komunikace	Nabídka pracovního místa	Budování značky zaměstnavatele	Vytváření pozitivního postoje na veřejnosti	Budování preferencí podniku	
Osobnost	Soulad mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem	Odborné a osobnostní rysy potenciálního zaměstnance	Postoje potenciálního zaměstnance	Schopnost týmové spolupráce	Hodnotová orientace zaměstnance

Externí a interní personální marketing

- **Externí personální marketing** – aktivity související se získáváním a výběrem vhodných pracovníků – budování dobrého jména.
 - Prezentovat pracovní pozici co nejatraktivněji,
 - Zaujmout sdělením adekvátní kandidáty,
 - Navázat s nimi kontakt.
- Vytváření employer branding,
- Dílčí úkoly:
 - Zabezpečení dlouhodobé dostupnosti vhodných pracovníků,
 - Soustavná práce na dobré pověsti zaměstnavatele,
 - Minimalizace nákladů na získávání pracovníků,
 - Identifikace nových možností, jak oslovovat nové zaměstnance.

- **Interní personální marketing** – cílem je zvýšení či uchování atraktivnosti podniku (pro zaměstnance i uchazeče).
- **Orientuje se na stávající zaměstnance** – nabízeny výhody (finanční x nefinanční) => udržení si je, snížení fluktuace a odchodu = snížení nákladů spojených s fluktuací.
- Motivace a stimulace zaměstnanců, jejich rozvoj.
- Uspokojení očekávání zaměstnanců, kteří mají potřebu (cíl) ztotožnit se s cíli organizace.
 - Zvýšená zainteresovanost, výkonnost, oddanost, obětavost, sebeuspokojení atd.
 - Zprostředkovávání referencí o podniku – mluví o něm, ovlivňují veřejné mínění (příležitost x hrozba)
- Nejen mzda, ale i dobré podmínky pro práci, příjemné prostředí, individuální možnosti práce.

ZÍSKÁVÁNÍ, VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

Získávání pracovníků

- Cílem je identifikovat, přitáhnout a najmout kvalifikovanou pracovní sílu,
- **Specifikace požadavků:**
 - Znalosti – vztahující se k vykonávané práci,
 - Dovednosti a schopnosti – co musí být schopný udělat,
 - Schopnosti chování – specifikované pro dané pracovní místo, souvisí s pracovní rolí. Uchazeči by měli vyhovovat kultuře, a měli by ji podporovat.
 - Odborná příprava a výcvik
 - Praxe
 - Specifické požadavky – jakékoli požadavky kladené na zaměstnance
 - Zvláštní požadavky – cestování, obtížný pracovní režim, atd.

Proces získávání pracovníků



Plánování lidských zdrojů



Analýza práce, znalostí, schopností, dovedností = charakteristiky uchazečů,



Zpracování strategie získávání zaměstnanců = koho, jak, kdy, za kolik,



Metodika výběru (pohovor, assessment centra, atd.)



Hodnocení efektivnosti

Úřad práce ČR ▾

Zaměstnanost ▾

Sociální tematika ▾

Formuláře

Kontakty ▾

Informace pro starosty

[🏠](#) > [Zaměstnanost](#) > [Pro občany](#) > Volná místa - hledání

Hledání volných míst



Zaslání nabídek na e-mail

Jakou práci hledáte?

Profese CZ-ISCO

Vyberte profesi CZ-ISCO

Kde?

Dopravní spojení

km



Zrušit filtr

Vyhledat

Rozšířené hledání

Zadejte jakou práci hledáte nebo kde ji hledáte a stiskněte tlačítko VYHLEDAT.

Obor



Region



Minimální stupeň vzdělání



Mzda



Pracovněprávní vztah



Nabídky práce pro Olomouc

Upřesnit hledání (místo, plat, OZP, ...)

Trainee prodejce optického internetu (m/ž)

Brno, Praha, Plzeň-město, Karlovy Vary, Ostrava, Frýdek-Místek, Opava, Olomouc, Liberec, Ústí nad Labem, Teplice, Děčín, Kladno, Vyškov, Jihomoravský, Středočeský

• O2 Czech Republic a.s. • Plný úvazek

70 000 – 120 000 Kč/měsíc

Nutně vás potřebují Odpověď do 2 týdnů

875 zaměstnanců hodnotilo firmu na Atmoskop.cz. [Číst hodnocení](#)

Absolventi vítání! Staň se hvězdou O2 Prodejny (m/ž)

Mladá Boleslav, Plzeň, Český Krumlov, Karlovy Vary, Beroun, Domažlice, České Budějovice, Písek, Olomouc, Brno, Ostrava, Klatovy, Liberec, Litomyšl

• O2 Czech Republic a.s. • Plný úvazek

40 000 – 70 000 Kč/měsíc

Nutně vás potřebují Odpověď do 2 týdnů

875 zaměstnanců hodnotilo firmu na Atmoskop.cz. [Číst hodnocení](#)

Skladník ovoce zelenina - Olomouc (30 h/týd), mzda po 3 letech 34 850 Kč + příplatek až 8

Bystrovany • Lidl Česká republika s.r.o. • Zkrácený úvazek

31 850 – 34 850 Kč/měsíc

Nová nabídka

736 zaměstnanců hodnotilo firmu na Atmoskop.cz. [Číst hodnocení](#)

Jakou práci hledáte?

Hledejte obor, profesi, firmu ...

Kde?

Olomouc +10 km X

+ Přidejte více...

Hledat

Čas zveřejnění

Plat

Typ úvazku

Vzdělání

Jazyky

Home office

Více filtrů ... +

Našli jsme 458 nabídek

Accounts Receivable Team Coordinator

Příležitost dne ★

Odpověď do 2 týdnů Možnost občasně práce z domova

Skanska • Olomouc • 297 hodnocení na Atmoskopu

SKANSKA

Trainee prodejce optického internetu (m/ž)

Příležitost dne ★

70 000 – 120 000 Kč Odpověď do 2 týdnů Možnost občasně práce z domova

O2 Czech Republic a.s. • Česká republika • 875 hodnocení na Atmoskopu



Konzultant O2 prodejny (m/ž)

Příležitost dne ★

40 000 – 70 000 Kč Odpověď do 2 týdnů

O2 Czech Republic a.s. • Česká republika • 875 hodnocení na Atmoskopu



Obchodní specialista pro optický internet

Příležitost dne ★

40 000 – 80 000 Kč Odpověď do 2 týdnů

Partner T-Mobile Czech Republic a.s. • Olomoucký kraj + 13 dalších lokalit



Metody získávání

- Nabídka práce (zveřejnění, zadání zakázky)
- Výběr pracovníka:
 - Předvýběr:
 - Je uchazeč způsobilý vykonávat nabízenou práci?
 - Zapadne do kolektivu?
 - Jaká je jeho motivace pro nabízenou práci?
 - CV, motivační dopis
 - Přijímací pohovor:
 - Jednání s jedním uchazečem, pohovor po telefonu, on-line pohovor,
 - Zjišťování kompetencí x testování
- Assessment centra, personální agentury