



MASARYKOVA UNIVERZITA
PRÁVNICKÁ FAKULTA
ÚSTAV DOVEDNOSTNÍ VÝUKY A INOVACE STUDIA

PROJEKT „TEORIE – DOVEDNOSTI – PRAXE: INOVACE STUDIA PRÁVA“
reg. č. CZ.1.07/2.2.00/15.0198, Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Pracovněprávní vztahy v organizaci

Získávání pracovníků



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- Získávání je **proces**, při kterém se vyhledávají a lákají schopní uchazeči o zaměstnání.
- Začíná vyhledáváním nových kandidátů, končí předložením jejich žádosti o zaměstnání
- Získávání zpravidla organizuje a řídí útvar lidských zdrojů, jenž vychází zejména z **těchto požadavků a podmínek** :
 - A) ze zvyklostí a zásad organizace pro získávání zaměstnanců
 - B) z personálního plánu organizace
 - C) z pracovních a kvalifikačních požadavků
 - D) z výše možných nákladů na proces získávání
 - E) z právních podmínek (minimální mzda, délka pracovní doby)



Získávání pracovníků

- Proces, který má zajistit, aby volná místa přilákala dostatečné množství vhodných uchazečů o toto místo s přiměřenými náklady a v žádoucím termínu.
- Proces spočívá na :
 1. identifikaci potřeby obsadit určité pracovní místo nebo pozici
 2. popisu a vymezení pracovního místa k obsazení
 3. rozpoznání a vyhledávání vhodných lidských zdrojů
 4. Informování o volných prac. místech v podniku, volba metody
 5. Jednání s uchazeči
 6. Stanovení dokumentů k získávání přiměřených informací od uchazečů
 7. Organizační a administrativní zajištění procesu získávání a vyhotovení seznamu uchazečů pro proces jejich výběru



Zdroje pracovníků

- VNITŘNÍ ZDROJE
 - tvoří je zaměstnanci, kteří jsou již v organizaci zaměstnání
 - mohou být umístěni
 - A/ na základě interního výběrového řízení
 - B/ změnou prac.smlouvy
 - + perspektiva, prac. postupu, snížení nákladů na získávání a zapracování, znalost okolí, zkracuje čas procesu
 - omezený počet zaměstnanců, firemní slepota, zklamání ostatních, obtížná autorita
- VNĚJŠÍ ZDROJE
 - + oslovení většího počtu uchazečů
 - obsazení místa přesně podle plánu a podle potřeby
 - získání zam, jenž nemá firemní slepotu
 - Vyšší náklady, vyšší administrativa, riziko ze zkušební dobou, zapracováním, stres FO při záměně zaměstnání
 - delší procesní čas



Hlavní komunikační cesty při získávání pracovníků z vnějších zdrojů :

- Pisatelé (nabízejí se zaměstnavatelům sami)
- Příchozí (dny otevřených dveří)
- Doporučení (některými se stávajících zaměstnanců)
- Inzerce
- Úřady zprostředkující zaměstnání
- Školy
- Bývalí zaměstnanci organizace (např. propuštění § 52 a) – c))
- Internet
- Manažeři (lovení mozků)



Náležitosti inzerátu na nabídku pracovního místa :

- Název pracovní funkce
- Charakteristika organizace a práce
- Místo výkonu práce
- Požadavky na vzdělání, kvalifikaci, dovednosti, zkušenosti, zdravotní způsobilost, rozvojový potenciál
- Pracovní podmínky včetně odměňování
- Požadované dokumenty od uchazeče
- Pokyny k podání žádosti, jak, do kdy, komu zaslat dokumenty
- kontakty



Nejčastěji požadovaná kritéria od uchazečů :

- Osobní vlastnosti
- Rozhodovací schopnosti
- Mezilidské vztahy
- Motivační oblast
- Komunikace
- Vedení
- Znalosti a schopnosti



Děkuji za pozornost

Tento studijní materiál byl vytvořen jako výstup z projektu č. CZ.1.07/2.2.00/15.0198

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

