

VYHLADANIE, NÁBOR A VÝBER ZAMESTNANCOV

Plánovanie pokrytia potreby pracovníkov

Cieľom je zaistenie zdrojov pracovných síl a vytýčenie ciest na zabezpečenie potrebných zdrojov

- **Vonkajšie**
- **Vnútorne**
 - **Metóda bilancie reprodukcie pracovných síl**
 - odhad vnútorných zdrojov zistením, koľko a akých pracovníkov je zaradených do určitej pracovnej funkcie
 - odhad straty pracovníkov v priebehu plánovaného obdobia (dôchodok, prepustenie, prestup do inej organizácie)
 - odhad vnútropodnikovej mobility
 - konfrontácia výsledkov s odhadom budúcej potreby
 - *dostatok pracovníkov v potrebnej štruktúre*
 - *nedostatok pracovníkov*
 - *prebytok pracovníkov*

Plánovanie pokrytia potreby pracovníkov

Cieľom je zaistenie zdrojov pracovných síl a vytýčenie ciest na zabezpečenie potrebných zdrojov

- Vonkajšie
- Vnútorne
 - Metóda bilancie reprodukcie pracovných síl
 - odhad vnútorných zdrojov zistením, koľko a akých pracovníkov je zaradených do určitej pracovnej funkcie
 - odhad straty pracovníkov v priebehu plánovaného obdobia (dôchodok, prepustenie, prestup do inej organizácie)
 - odhad vnútropodnikovej mobility
 - konfrontácia výsledkov s odhadom budúcej potreby
 - *dostatok pracovníkov v potrebnej štruktúre*
 - nedostatok pracovníkov
 - *prebytok pracovníkov*

Podmienky k prijímaniu pracovníkov

Cieľ vyhľadávania a náboru zamestnancov:

- **vyhľadať primeraný počet potenciálnych zamestnancov** schopných vykonávať vymedzené práce
- **vyvolať záujem (motivovať)** potenciálnych uchádzačov o prácu v danej firme
- **sústrediť určité základné informácie** o potenciálnych záujemcoch o prácu vo vybranej firme

Východiská pre vyhľadávanie a nábor zamestnancov:

- **plán počtu a štruktúry pracovníkov** odvodený z plánu výkonov organizácie
- **charakteristika obsahu a náročnosti práce, jej špecifikácia a špecifikácia požiadaviek na pracovníka**

Postupnosť náboru

- signál o potrebe obsadenia pracovného miesta:
 - uvoľnenie pracovného miesta
 - organizačné zmeny v podniku
 - zmeny vo výrobnom programe
- verifikovanie a zhodnotenie reálnosti potreby
- stratégia náboru
- realizácia náboru

Spôsoby nábora

- interný prieskum
 - inzeráty
 - odporúčania súčasných zamestnancov
 - úrady práce
 - súkromné agentúry
 - školy
 - dočasná výpomoc
 - inzercia na webových stránkach
 - leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov
-
-

Spôsoby nábora

- **interný prieskum**
- inzeráty
- odporúčania súčasných zamestnancov
- úrady práce
- súkromné agentúry
- školy
- dočasná výpomoc
- inzercia na webových stránkach
- leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov

VÝHODY

- nízke náklady
- posilnenie morálky zamestnancov
- kandidáti poznajú organizáciu

NEVÝHODY

- obmedzená ponuka
- potreba dbať na pracovníkov z chránených skupín

Spôsoby nábora

- interný prieskum
- **inzeráty**
- odporúčania súčasných zamestnancov
- úrady práce
- súkromné agentúry
- školy
- dočasná výpomoc
- inzercia na webových stránkach
- leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov

VÝHODY

- významné pokrytie možností zamerania na špecifické skupiny

NEVÝHODY

- veľa nedostatočne kvalifikovaných odborníkov

Spôsoby nábora

- interný prieskum
- inzeráty
- **odporúčania súčasných zamestnancov**
- úrady práce
- súkromné agentúry
- školy
- dočasná výpomoc
- inzercia na webových stránkach
- leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov

VÝHODY

➤ vedomosť o organizácii vedie k odporúčaniam výrazných kandidátov

NEVÝHODY

➤ môže obmedziť diverziu zamestnancov

Spôsoby nábora

- interný prieskum
- inzeráty
- odporúčania súčasných zamestnancov
- **úrady práce**
- súkromné agentúry
- školy
- dočasná výpomoc
- inzercia na webových stránkach
- leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov

VÝHODY

- nulové alebo nízke náklady

NEVÝHODY

- kandidáti spravidla nemajú dostatočné schopnosti

Spôsoby nábora

- interný prieskum
- inzeráty
- odporúčania súčasných zamestnancov
- úrady práce
- **súkromné agentúry**
- školy
- dočasná výpomoc
- inzercia na webových stránkach
- leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov

VÝHODY

- rozsiahle kontakty
- starostlivé sledovanie
- poskytnutie krátkodobých záruk

NEVÝHODY

- vysoké náklady

Spôsoby nábora

- interný prieskum
- inzeráty
- odporúčania súčasných zamestnancov
- úrady práce
- súkromné agentúry
- **školy**
- dočasná výpomoc
- inzercia na webových stránkach
- leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov

VÝHODY

- rozsiahly zdroj kandidátov

NEVÝHODY

- obmedzenie vstupu na niektoré pozície

Spôsoby nábora

- interný prieskum
- inzeráty
- odporúčania súčasných zamestnancov
- úrady práce
- súkromné agentúry
- školy
- **dočasná výpomoc**
- inzercia na webových stránkach
- leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov

VÝHODY

- pokrývajú dočasné potreby

NEVÝHODY

- vysoké náklady
- obmedzenie podielu na cieľoch a aktivitách organizácie

Spôsoby nábora

- interný prieskum
- inzeráty
- odporúčania súčasných zamestnancov
- úrady práce
- súkromné agentúry
- školy
- dočasná výpomoc
- **inzercia na webových stránkach**
- leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov

VÝHODY

- veľký dosah
- okamžitá reakcia

NEVÝHODY

- veľa menej kvalifikovaných kandidátov

Spôsoby nábora

- interný prieskum
- inzeráty
- odporúčania súčasných zamestnancov
- úrady práce
- súkromné agentúry
- školy
- dočasná výpomoc
- inzercia na webových stránkach
- **leasing zamestnancov alebo nezávislých dodávateľov**

VÝHODY

- pokrýva dočasné potreby na špecifické projekty

NEVÝHODY

- záujem len o projekt

Výber zamestnancov

Úloha výberu

- rozpoznať, ktorý z uchádzačov bude najlepšie vyhovovať požiadavkám pracovného miesta

Príprava výberu

- určiť požiadavky obsadzovaného miesta na odbornú spôsobilosť (kvalifikácia, prax)
- určiť spôsob posudzovania odbornej spôsobilosti (výučný list, diplom, doklady o kurzoch, pracovné posudky)
- určiť prediktory úspešného výkonu (zjav, pohlavie, referencie, vek, flexibilita, doterajšia prax)
- Určiť kritériá osobnostných vlastností človeka (dedičné vlastnosti, sklony, kultúra, rodina, sociálna príslušnosť)
- Vyriešiť problém získavania objektívnych a primeraných informácií s odpoveďou na otázky:
 - Môže uchádzač vykonávať danú prácu?
 - Chce uchádzač vykonávať danú prácu?
 - Bude uchádzač prínosom pre pracovný kolektív?

Výber zamestnancov

Kritériá výberu

- **Celopodnikové**
 - schopnosť uchádzača prijať hodnoty firemnej kultúry a stotožniť sa s nimi
- **Úsekové (tímové)**
 - vlastnosti, ktoré by mal mať jedinec pracujúci v pracovnom tíme
- **Kritériá pracovného miesta**
 - opis a špecifikácia požiadaviek na pracovníka

Výber zamestnancov

Realizácia výberu

1. Vstupný informatívny orientačný rozhovor

- prvé stretnutie s uchádzačom
- získavanie prvej informácie o uchádzačovi a podanie informácií o pracovnom mieste

2. Podanie žiadosti o prijatie

- vyplnenie a zaslanie formulára žiadosti s uvedením nasledovných údajov:
 - meno
 - adresa
 - telefón
 - rodné číslo
 - občianstvo
 - kvalifikácia
 - prehľad praxe

3. Zhromažďovanie dokumentácie (personálny útvar)

4. Odborné posúdenie odbornej spôsobilosti

5. Analýza získaných informácií (personálny útvar)

6. Výberový rozhovor pred výberovou komisiou

7. Celkové vyhodnotenie výsledku a rozhodnutie o prijatí

8. Spracovanie pracovnej zmluvy (personálny útvar)

Výber zamestnancov

Metódy získavania informácií o uchádzačovi

1. dotazník

- osobný (základný druh na formalizovanom tlačive)
- firemný

2. životopis

- profesijný (odborný)

3. test (podniková skúška odbornej spôsobilosti)

- inteligenčný test (testuje sa schopnosť myslieť)
- test zručnosti (rýchlosť a presnosť manuálnych výkonov, obratnosť)
- test schopností (hodnotenie latentných schopností)
- test osobnosti (preferencie a charakter, odolnosť voči stresu)

4. rozhovor

- neštruktúrovaný (štruktúra otázok nie je vopred pripravená)
- štruktúrovaný (súbor vopred pripravených otázok)
- polo štruktúrovaný (v prvej časti neformálny a potom pripravené otázky)

ŽIVOTOPIS

CURRICULUM VITAE

Štruktúra

- **Základné (osobné) údaje**
 - Meno a priezvisko
 - Dátum narodenia
 - Miesto narodenia
 - Stav
 - Adresa bydliska
- **Ukončené vzdelanie**
- **Doterajšie zamestnanie**
- **Vedecko-výskumná činnosť**
- **Riešené vedecko-výskumné úlohy**
- **Najvýznamnejšie publikácie**
- **Iné profesijné skutočnosti**
- **Členstvo vo vedeckých radách, orgánoch SAV a iných vedeckých a odborných ustanovizniach**
- **Jazykové vedomosti**

Prílohy

- overené kópie dokladov o vzdelaní, certifikátov a kvalifikácii
- lekárske posudky
- referencie