

# personalisté vybírají vhodné kandidáty

ěstnanci s odpovídající kvalifikací jsou základním staveb-  
m a klíčem k úspěchu každé firmy. Ať už jde o recepční  
anažera, každý ze zaměstnanců se podílí na tvorbě image  
na tom, jak zákazníci a veřejnost vnímají její služby  
Vybrat ty správné lidi na ta správná místa není jednodu-  
personalisté proto využívají osvědčené postupy a meto-  
usnadnit najít ty nejlepší kandidáty.

ikace a znalosti jsou  
i důležité, nejsou  
em zdaleka to jediné, co  
ěhem výběrového řízení  
yběru kandidátů vyu-  
hodnocení odbornosti  
speciální metodiku „job,  
ny fit“, která je založena  
nalýze potřeb zaměst-  
tředí dané organizace  
řeb doporučeného  
zaručí perfektní shodu  
ivatelem a budoucím  
na úrovni dané pra-  
souladu s budoucím  
; firemní kulturou,“ říká  
zvá, branch manažerka  
nálně poradenské spo-  
tad v Ústí nad Labem.

ř  
nejobvyklejší metodou  
ěstnanců je přijímací  
délka je u každého  
íce různá. U zkušených  
oba pohovoru většinou  
edem k delší praxi

a počtu pozic u předchozích zaměst-  
navatelů. Během řízeného pohovoru  
se personalista obvykle ptá, jaké  
měl kandidát odpovědnosti v před-  
chozí pozici, jak dlouho v ní působil  
a z jakého důvodu odešel. Pokud  
důvodem odchodu bývají neshody  
na pracovišti, snaží se personalisté  
tento důvod rozebrat a zjistit příčinu  
konfliktu. Jestliže je patrné, že se tato  
situace opakovala u více zaměstnava-  
telů, je možné, že tento uchazeč není  
schopen dobře pracovat v týmu nebo  
se přizpůsobit prostředí ve společ-  
nosti.

„V současné době se často využívá  
i takzvaná behaviorální metoda. S její  
pomocí zjišťujeme například schop-  
nost vyjednávat, umění komunikace  
v obtížných situacích a další takzvané  
měkké dovednosti. Metoda vychází  
z předpokladu, že pokud se kandidát  
nějakým způsobem choval v minulosti  
nebo během stresové situace, bude  
se podle stejného vzorce s velkou  
pravděpodobností chovat i nadále,“  
vysvětluje Alena Zahrádková.

## Modelové situace

Mezi další metody výběrového řízení  
patří assessment centrum. Využívá  
se zejména u pozic, na které jsou  
kladeny specifické požadavky a které  
mají větší potenciál do budoucna.  
Metoda není natolik vhodná při vý-  
běru zaměstnanců, u nichž rozhodují  
výhradně odborné znalosti. Cílem  
assessment centra je posoudit kandi-  
dáty v praxi prostřednictvím modelo-  
vých situací a úkolů, s nimiž se ve své  
funkci pravděpodobně budou setká-  
vat. Výběr pomocí assessment centra



Foto včetně titulní strany profilmedia.cz

obvykle trvá jeden den a je doplňován  
řízeným pohovorem a psychologickými  
testy. Tato metoda však více než jiné  
klade důraz na chování uchazeče,  
zaměřuje se na jeho komunikační  
dovednosti v modelových situacích,  
schopnost týmové spolupráce, orga-  
nizační dovednosti i míru empatie.  
Další často používanou metodou  
v rámci výběrového řízení je zjištění  
referencí od předchozích zaměstnava-  
telů. Personalista by se neměl spokojit  
s pouhými informacemi od uchazeče  
ani s údaji „na papíře“. Pokud je to  
možné, je vždy dobré si informace tele-  
fonicky ověřit a dotázat se na kompe-  
tence uchazeče, jeho chování a adap-  
taci v týmu a na dané pozici.

Za nejučinnější metodu je považo-  
vána takzvaná metoda „on job“, což  
znamená hodnocení uchazeče přímo  
při práci v pozici, na niž je vybírán.  
Tato metoda je ovšem velmi náročná  
finančně i časově, takže si ji většina  
podniků nemůže dovolit. Společnosti ji  
nejvíce využívají při výběru kandidátů  
na technické pozice.

## Testování psychiky a schopností

Často využívaným nástrojem  
se v poslední době při přijímacích  
pohovorech stávají psychologické  
testy. Většinou je personalisté  
používají při výběru do manažerských  
nebo obchodnických funkcí, méně  
pak na výběr různých specialistů.  
Psychologické testy se obvykle za-  
měřují na poznání úrovně inteligence,  
podle přesně stanovených poža-  
davek na obsazované místo se měří  
abstraktní nebo praktická inteligence,

kombinační schopnosti, případně  
paměť. Testy zjišťují charakteristické  
rysy osobnosti, odolnost vůči stresu,  
psychickou úroveň a strukturu  
uchazeče.

Pokud se personalisté chtějí  
zaměřit na tvrdé dovednosti ucha-  
zečů, využívají takzvané testování  
schopností, kterým ověří způsobilost  
pro výkon práce. Poznají, v jakých  
oblastech kandidát vyniká a kde má  
naopak rezervy, ujistí se, zda zvládne  
hlavní úkoly ve své pozici. Testuje  
se například logické myšlení, koncen-  
trace, určování priorit, schopnost  
učení a analytické myšlení.

V dnešní době se bez znalos-  
ti alespoň jednoho cizího jazyka  
neobejdete. Úroveň znalosti jazyka  
se ověřuje písemným testem i ústně.  
Kromě jazyků se v rámci testování  
dovedností ověřuje například i IT gra-  
motnost nebo znalost podvojného  
účetnictví. Další testy pak agentura  
může připravit na základě dohody  
s potenciálním zaměstnavatelem dle  
jeho požadavků.

>lum

# Moderní metody nábory zaměstnanců

**D**oba, kdy kandidáti rea-  
govali na pozice zasláním  
svého životopisu poštou  
a čekali, co se bude dít, je dávno  
pryč. Pryč je i období, kdy se do  
předí dostal internet a informace  
o trhu práce se pro kandidáty staly  
více dostupnými. Vznik pracovních  
portálů znamenal nejen větší  
informovanost o společnostech  
na trhu a jejich volných pozicích, ale  
i fakt, že lidé začali být více ote-  
vření kariérním změnám. Na jednu  
nabízenou pozici se hlásilo mnohem  
více kandidátů, ze kterých mnozí  
odpovídali požadavkům jen částečně  
nebo vůbec. Zvýšený zájem umožnil  
firmám stupňovat své požadavky, ale  
společnosti i agentury zároveň ne-  
stačily dávat osobní zpětnou vazbu  
všem kandidátům.

Tím se zvyšoval i tlak na perso-  
nální agentury na precizní preselekcii.  
Zároveň už pracovním agenturám  
nepostačoval jednoduchý kanál in-  
zerce jako zdroj vhodných kandidátů,  
více se začalo pracovat s doporu-  
čením a osobní sítí kontaktů. Právě



Foto profilmedia.cz

význam profesních kontaktů se  
zvýšil v době nárůstu využívání  
sociálních sítí.

## Využití sociálních sítí

V návaznosti na ekonomickou situaci  
se na trhu objevuje stále více lidí bez  
práce. To ovšem neznamená, že je  
k dispozici i více kvalitních kandidátů.  
Vhodný uchazeč je v dnešní době  
častokrát „pasivním kandidátem“.  
Tedy takovým, který se otevřeně  
nehlásí na pozice, stále pracuje  
u svého současného zaměstnava-  
tele, ale kariérní změnu zvažuje. Je  
to dané tím, že se neodvážá odejít  
od svého zaměstnavatele, proto-  
že ví, že pracovních pozic je málo

a nové zaměstnání může hledat i ně-  
kolik měsíců. Jsou i tací, kteří jsou  
spokojeni a o změně neuvažují. Ti  
jsou pro personalisty v dnešní době  
také zajímaví. A právě sociální síť  
je místem, kde mohou být osloveni.  
Na sociálních sítích je možné získat  
i reference na kandidáta a ověřit  
jeho aktivitu – názory, zájmy či pro-  
jekty, na kterých pracoval.

## LinkedIn

Existuje několik sociálních sítí, které  
mohou být využity v nábory – Lin-  
kedln, Twitter, XING nebo Facebook.  
Jednu z největších a neustále  
rostoucích tvoří právě profesní síť  
LinkedIn. „Při obsazování nové po-

zice pro oblast středního a vyššího  
managementu čerpáme v první řadě  
z našich kontaktů, které máme jako  
konzultanti vybudované na čes-  
kém pracovním trhu. Využíváme  
také doporučení našich kandidátů,  
se kterými udržujeme dlouhodobé  
kontakty. Současně pracujeme právě  
s profesní sítí LinkedIn, která nám  
umožňuje oslovit kandidáta s po-  
třebnými znalostmi a dovednostmi  
přímo. Předě dvěma lety jsme Lin-  
kedln využívali jako doplňkový zdroj  
informací o uchazečích, v současnos-  
ti je LinkedIn pro nás klíčový zdroj  
při vyhledávání i udržování kontaktů  
s kandidáty,“ vysvětluje senior HR  
konzultantka společnosti Synergie  
Alena Hroncová.

Důležité ovšem je, jak efektivně  
konzultant potřebné informace z této  
sítě pro nábory aktivně využívá.  
V České republice se mnozí persona-  
listé s LinkedIn sítí zatím jenom sezna-  
mují. Ti, kteří LinkedIn využívají již delší  
dobu a mají vybudovanou zajímavou  
síť kontaktů, tak mají pochopitelně  
výhodu. „Jsou pozice, které neinzeru-  
jeme na pracovních portálech a daří  
se nám je obsadit jenom díky aktivitě  
na LinkedIn,“ potvrzuje HR konzul-  
tantka společnosti Synergie Michaela  
Tomčíková.

Když personalista rozumí záko-  
nitostem sociální sítě a má kvalitní  
portfolio kontaktů v segmentu, na kte-  
rý se specializuje, je pak schopen  
vhodného kandidáta efektivně oslovit  
a motivovat jej ke změně.

>lum

A130007044

inzerce

A130006882

inzerce

## Brigádník s.r.o. personální agentura

Karlovo náměstí 17/288, 120 00 Praha 2  
tel.: +420 221 986 665  
fax: +420 296 765 230  
mob.: +420 775 187 749  
e-mail: info@brigadaihned.cz  
www.brigadaihned.cz

Asociace poskytovatelů  
personálních služeb  
Jsmé členem  
asociace poskytovatelů  
personálních služeb

Vše, co jste chtěli vědět  
o agenturách práce,  
ale báli jste se zeptat.



www.apa.cz

ASOCIACE PRACOVNÍCH AGENTUR  
založena v roce 2001

## JOB-centrum Ostrava

koleje VŠB - TUO, budova A, 3. patro  
Studentská 1770/1  
700 32 Ostrava Poruba



## BRIGÁDY PO CELÝ ROK

TEL : 596 914 178  
GSM : 603 451 105  
FAX : 596 911 856

Internet : www.jobcentrum.cz  
E-mail brigády : dispecink@jobcentrum.cz  
E-mail mzdy : mzdy@jobcentrum.cz  
E-mail informace : info@jobcentrum.cz  
Pracovní dny : 8:00 - 16:00 hodin