

# **Projekt náborem pracovníků na krátkodobý pracovní poměr ve firmě FYTO Králík, s. r. o.**

Bc. Sandra Gluczová

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky  
Ústav managementu a marketingu  
akademický rok: 2009/2010

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Sandra GLUCZOVÁ**  
Studijní program: **N 6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Management a marketing**

Téma práce: **Projekt náborů pracovníků na krátkodobý pracovní poměr ve firmě FYTO Králík, s. r. o.**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

#### I. Teoretická část

- Provedte rešerši literárních pramenů zabývajících se možností náboru zaměstnanců na krátkodobý pracovní poměr.

#### II. Praktická část

- Analyzujte současný stav náboru pracovníků na sezonní práce v daném podniku a možnosti zaměstnávání pracovníků z jiných než současných zdrojů.
- Vypracujte projekt zaměřený na vhodné způsoby náboru zaměstnanců na krátkodobý pracovní poměr pro firmu FYTO Králík, s. r. o.
- Vytvořený projekt podrobte nákladové a rizikové analýze.

### Závěr

Rozsah práce: **70 stran**  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

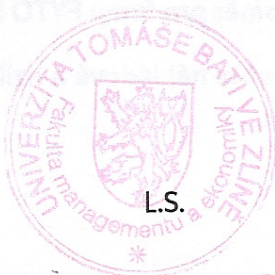
Seznam odborné literatury:

- [1] AMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.  
[2] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Management lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.  
[3] FOOT, M., HOOK, C. Personalistika. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6.  
[4] KOUBEK, J. Personální práce v malých a středních firmách. 3. aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 261 s. ISBN 978-80-247-2202-3.  
[5] KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů : Základy moderní personalistiky. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. 398 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

Vedoucí diplomové práce: **doc. Ing. Josef Kubík, CSc.**  
Ústav managementu a marketingu  
Datum zadání diplomové práce: **29. března 2010**  
Termín odevzdání diplomové práce: **3. května 2010**

Ve Zlíně dne 29. března 2010

doc. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková  
*děkanka*



Ing. Pavla Staňková, Ph.D.  
*ředitel ústavu*

# PROHLÁŠENÍ AUTORA

## DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 23. dubna 2010

Sandra Gaerova

*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce se zabývá problematikou náboru pracovníků na sezónní práce v zemědělském podniku FYTO Králík, s. r. o. Cílem práce je najít vhodné možnosti náboru, tak aby byly pokryty potřeby a nebyly vynaloženy příliš velké finanční prostředky. Problematika náboru je nejdříve popsána v teoretické části na základě literární rešerše. V analytické části je charakterizován současný stav náboru pracovníků a dále také pracovní místo, na které jsou potencionální uchazeči lákáni. Nakonec jsou analyzovány nové možnosti, které jsou k dispozici. K lepšímu pochopení náboru ve vzdělávacích institucích je využita anketa. Projektová část diplomové práce se zabývá vypracováním náboru pracovníků, kdy jsou doporučeny vhodné metody k získávání a jsou podrobeny časové, nákladové a rizikové analýze. Práce obsahuje rovněž finanční porovnání jednotlivých možností pro nábor pracovníků a je zde také popsán problém mechanizace.

### **Klíčová slova:**

personální strategie, personální plánování, personální politika, inzerování, úřad práce, vzdělávací instituce, zprostředkovatelské agentury,

## **ABSTRACT**

This thesis deals with questions of seasonal employee recruitment in agricultural company FYTO Králík, Ltd. The goal is to determine recruitment procedures to cover all needs while minimizing the costs. First part contains theoretical possibilities based on literature retrieval. Second, analytical part describes current situation in recruitment and suggest work position, which is offered to applicants. Final theoretical part contains new options and their availability. For better understanding of recruitment in education institutions thesis contains data acquired from the survey. The thesis project part is occupied with composing of a recruitment plan - proper recruitment methods are suggested and put under time, cost and risk analysis - all methods are compared in a cost point of view and last part deals with possibility of work mechanization.

### **Keywords:**

human resources strategies, human resources planning, human resources politics, advertisement, Bureau of Labour, education institutions, mediating agencies

Dovoluji si tímto poděkovat doc. Ing. Josefu Kubíkovi, CSc. za vedení, rady a odbornou pomoc při vypracování mé diplomové práce. Zároveň děkuji firmě FYTO Králík, s. r. o. za vstřícný přístup, poskytnuté informace a podklady ke zpracování této diplomové práce.

„Svoboda bez vzdělání je nebezpečná, vzdělání bez svobody je zbytečné.“

John F. Kennedy

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 MOŽNOSTI NÁBORŮ PRACOVNÍKŮ NA KRÁTKODOBÝ PRACOVNÍ POMĚR PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE</b> .....	<b>13</b>
1.1 DOHODA O PROVEDENÍ PRÁCE.....	13
1.1.1 Dohoda o provedení práce podle zákoníku práce § 75 .....	13
1.1.2 Dohoda o provedení práce – další informace.....	13
1.2 DOHODA O PRACOVNÍ ČINNOSTI.....	14
1.2.1 Dohoda o pracovní činnosti podle zákoníku práce § 76 .....	14
1.2.2 Dohoda o pracovní činnosti – další informace.....	14
1.3 PLATÍ PRO OBĚ DOHODY .....	15
<b>2 PERSONÁLNÍ PRÁCE V MALÉM PODNIKU</b> .....	<b>16</b>
2.1 PERSONÁLNÍ SPECIFIKA MALÉHO PODNIKU.....	16
2.2 PERSONÁLNÍ PRÁCE.....	16
2.3 PERSONÁLNÍ ČINNOSTI .....	17
2.4 PERSONÁLNÍ STRATEGIE.....	18
2.4.1 Vnitřní a vnější podmínky organizace .....	19
2.5 PERSONÁLNÍ POLITIKA .....	19
<b>3 PLÁNOVÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>20</b>
3.1 NA JAK DLOUHO PLÁNOVAT PRACOVNÍKY.....	20
3.2 PROCES PLÁNOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ.....	20
3.3 ODHAD POTŘEBY PRACOVNÍKŮ .....	21
3.4 ODHAD POKRYTÍ POTŘEB PRACOVNÍKŮ .....	21
<b>4 ANALÝZA PRACOVNÍCH MÍST</b> .....	<b>22</b>
4.1 INFORMACE, POSKYTUJÍCÍ ANALÝZA PRACOVNÍHO MÍSTA.....	22
<b>5 ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚR PRACOVNÍKŮ</b> .....	<b>23</b>
5.1 DEFINOVÁNÍ POŽADAVKŮ .....	23
5.1.1 Specifikace požadavků na pracovníka .....	23
5.2 ZÍSKÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ.....	24
5.2.1 Přilákání uchazečů .....	24
5.2.2 Volba metod získávání pracovníků.....	25
5.2.3 Zdroje uchazečů .....	28
5.3 VÝBĚR PRACOVNÍKŮ .....	32
5.3.1 Předvýběr uchazečů o zaměstnání .....	33
5.3.2 Vyhodnocení uchazečů o zaměstnání .....	33
<b>6 KULTURNÍ ODLIŠNOSTI</b> .....	<b>34</b>
<b>7 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI</b> .....	<b>35</b>
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>36</b>
<b>8 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI</b> .....	<b>37</b>
<b>9 FIRMA FYTO KRÁLÍK, S. R. O.</b> .....	<b>38</b>



9.1	HISTORIE PODNIKU .....	38
9.2	PROFIL SPOLEČNOSTI.....	38
9.2.1	Technická vybavenost firmy .....	39
9.2.2	Struktura zaměstnanců .....	39
9.2.3	Ostatní činnosti firmy FYTO Králík, s. r. o. ....	39
9.3	SEZÓNŇNÍ PRÁCE VE FIRMĚ FYTO KRÁLÍK, S. R. O. ....	39
<b>10</b>	<b>ANALÝZA SOUČASNÉHO NÁBORU ZAMĚSTNANCŮ NA KRÁTKODOBÝ PRACOVNÍ POMĚR .....</b>	<b>41</b>
10.1	PERSONÁLNÍ PRÁCE VE FIRMĚ FYTO KRÁLÍK, S. R. O. ....	41
10.2	SOUČASNÉ ZDROJE A METODY ZÍSKÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ NA SEZÓNŇNÍ PRÁCE VE FIRMĚ FYTO KRÁLÍK, S. R. O. ....	42
10.2.1	Současné zdroje uchazečů na sezónní práce .....	42
10.2.2	Současné metody získávání pracovníků na krátkodobý pracovní poměr.....	42
<b>11</b>	<b>ANALÝZA PRACOVNÍHO MÍSTA PRO NÁBOR PRACOVNÍKŮ NA SEZÓNŇNÍ PRÁCE .....</b>	<b>44</b>
11.1	INFORMACE O PRACOVNÍM MÍSTĚ.....	44
<b>12</b>	<b>ANALÝZA MOŽNOSTÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ Z JINÝCH NEŽ SOUČASNÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>46</b>
12.1.1	Nové metody náborem pracovníků .....	46
12.2	INZEROVÁNÍ .....	46
12.2.1	Analýza požadavků .....	46
12.2.2	Možnosti inzerce .....	47
12.2.3	Inzerce na úřadů práce .....	47
12.2.4	Inzerce na webových stránkách .....	47
12.2.5	Letáky do poštovních schránek .....	48
12.2.6	Inzerce ve sdělovacích prostředcích.....	48
12.3	ZPROSTŘEDKOVATELSKÉ AGENTURY .....	49
12.3.1	Personální agentura Grafton recruitment, s. r. o. ....	49
12.4	PORADENSKÉ FIRMY A NÁBOR PRACOVNÍKŮ Z JINÝCH STÁTŮ .....	50
12.4.1	Nábor pracovníků ze států Evropské unie.....	50
12.4.2	Nábor pracovníků mimo státy EU a EHP .....	51
12.5	VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE.....	51
12.5.1	Anketa .....	52
12.5.2	Střední zdravotnická škola Uherské Hradiště .....	58
<b>13</b>	<b>SOUHRN ANALYTICKÉ ČÁSTI.....</b>	<b>59</b>
<b>14</b>	<b>PERSONÁLNÍ PRÁCE VE FIRMĚ FYTO KRÁLÍK, S. R. O.....</b>	<b>60</b>
14.1	CÍLE PODNIKU .....	60
14.2	PERSONÁLNÍ STRATEGIE.....	60
14.3	PERSONÁLNÍ POLITIKA .....	63
14.4	PLÁNOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ VE FIRMĚ FYTO KRÁLÍK, S. R. O.....	63
<b>15</b>	<b>ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚR PRACOVNÍKŮ.....</b>	<b>65</b>
15.1	DEFINOVÁNÍ POŽADAVKŮ .....	65
15.1.1	Specifikace požadavků na pomocného pracovníka v zemědělství .....	65

15.2	PŘILÁKÁNÍ UCHAZEČŮ .....	66
15.2.1	Inzerování.....	67
15.2.2	Personální agentura Grafton recruitment, s. r. o. ....	71
15.2.3	Vzdělávací instituce .....	75
15.2.4	Mechanizace práce .....	78
15.3	VÝBĚR PRACOVNÍKŮ .....	79
15.3.1	Pracovníci na kastraci kukuřice .....	79
15.3.2	Pracovníci vypomáhající s kontrolou porostu.....	79
15.3.3	Pracovníci najati při mechanizaci práce.....	79
<b>16</b>	<b>ANALÝZY PROJEKTU .....</b>	<b>81</b>
16.1	ČASOVÁ ANALÝZA NÁBORU PRACOVNÍKŮ .....	81
16.1.1	Analýza kritické cesty projektu náboru pracovníků na krátkodobý pracovní poměr.....	81
16.2	NÁKLADOVÁ ANALÝZA PROJEKTU .....	83
16.3	RIZIKOVÁ ANALÝZA PROJEKTU .....	87
<b>17</b>	<b>SHRnutí PROJEKTOVÉ ČÁSTI.....</b>	<b>89</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>90</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>92</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>95</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>96</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>97</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>98</b>

## ÚVOD

Firma FYTO Králík, s. r. o. je zemědělský podnik sídlící v Huštěnovicích blízko Uherského Hradiště. V této firmě každoročně nastupuji na letní brigádu a vypomáhám s administrativními pracemi. Součástí mé práce je i administrativa týkající se sezónních prací. Pracovníci jsou najímání na kastraci kukuřice, která probíhá každoročně během července a trvá přibližně 14 dní. Pro zajištění sezónních prací je každoročně potřeba více než 100 pracovníků.

Počet pracovníků se rok od roku zvyšuje a již v loňském roce byl pocítěn nedostatek. Na základě konzultace s vedením FYTO Králík, s. r. o. bylo rozhodnuto, že by bylo potřeba vypracovat projekt nábory pracovníků na krátkodobý pracovní poměr, který by měl vypomoci se získáváním uchazečů na sezónní práce.

Jelikož jsem již ve firmě pracovala a s problematikou nábory jsem se setkala, domluvili jsme se s vedením, že tento projekt vypracuji. V budoucnu bych si zde přála získat pracovní místo a dále se zabývala mimo jiné problematikou sezónních prací, tudíž by byl projekt pro mě přínosem, jelikož bych se lépe seznámila s problémem nábory na sezónní práce.

Cílem práce je vypracovat projekt pro firmu FYTO Králík, s. r. o., který by usnadnil práci s pracovníky a našel možnosti jak získat nové uchazeče o práci na krátkodobý pracovní poměr.

FYTO Králík, s. r. o. již nyní využívá různých zdrojů k získávání uchazečů, avšak jich pocítuje nedostatek, proto je nutné najít další zdroje uchazečů a zaměřit se na jejich získání. Potřeba je analyzovat tyto možnosti, které jsou k dispozici, zjistit jejich výhody a nevýhody.

Nutné je také to, aby bylo zjištěno, co je třeba učinit, aby uchazeči byli informováni, že na trhu práce existuje takovéto místo a vytvořit o něj zájem. Na získání uchazečů bude jistě potřeba vynaložit nějaké finanční prostředky. Cílem projektu je tyto výdaje analyzovat a vzájemně je porovnat.

V dnešní době je celý svět zmítán finanční a hospodářskou krizí. Mnoho lidí v jejím důsledku přišlo o práci a nemůžou novou práci sehnat. Pro tyto lidi firma nabízí možnost přivýdělku. Jedná se sice jenom o 14-ti denní práci, ale i to může některým lidem pomoci v jejich špatné finanční situaci. Je potřeba tyto potenciální uchazeče informovat, že v blízkosti jejich bydliště takováto možnost je.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 MOŽNOSTI NÁBORŮ PRACOVNÍKŮ NA KRÁTKODOBÝ PRACOVNÍ POMĚR PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE

Firmy mají možnost zaměstnávat pracovníky mimo hlavní pracovní poměr. Dohody konané mimo pracovní poměr bývají zpravidla uzavírány na zkrácené pracovní poměry, zástupy za dovolenou či krátkodobé brigády. Jejich výhodou jsou nižší povinné odvody a jednodušší administrativa, což oceňují jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé. [22]

Podle § 74 zákoníku práce, práce konané mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

Podle § 77 zákoníku práce pokud zde není uvedeno jinak, vztahuje se na dohody o práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru. Neplatí však pro:

- odstupné,
- pracovní dobu,
- překážky v práci na straně zaměstnavatele,
- skončení pracovního poměru,
- odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr. [16]

### 1.1 Dohoda o provedení práce

#### 1.1.1 Dohoda o provedení práce podle zákoníku práce § 75

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. [12]

#### 1.1.2 Dohoda o provedení práce – další informace

Dohoda se uzavírá ústně i písemně. Doporučuje se písemná forma, v níž je uvedeno:

- sjednaný pracovní úkol,
- výše odměny a podmínky jejího poskytování,
- možnost odstoupení od smlouvy v případě nedodržení podmínek. [22]

Z dohody o provedení práce se neodvádí sociální a zdravotní pojištění a může být uzavřena na jakoukoliv práci, nemusí být konkrétním sjednaným úkolem. Zaměstnanec nemá právo

na důležité osobní překážky v práci ani nárok na řádnou dovolenou. Z dohody o provedení práce nenáleží odstupné. Dohoda do 4000 Kč měsíčně nebrání v pobírání podpory v nezaměstnanosti.

## **1.2 Dohoda o pracovní činnosti**

### **1.2.1 Dohoda o pracovní činnosti podle zákoníku práce § 76**

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin. Práci není možné vykonávat v rozsahu přesahujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tato doba se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. [16]

Dohoda o pracovní činnosti musí být uzavřena písemně, jinak je dohoda neplatná. Jedno vyhotovení dohody musí zaměstnavatel vydat zaměstnanci.

V dohodě musí být uvedena sjednaná práce, na kterou se dohoda uzavírá.

Zrušení dohody, pokud není uvedeno jinak, je možno na základě dohody účastníků ke sjednanému dni. Jednostranně může být zrušena z jakéhokoli důvodu nebo také bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení může být sjednáno jen pro případ, kdy je možné okamžité zrušení pracovního poměru. [16]

### **1.2.2 Dohoda o pracovní činnosti – další informace**

Dohoda má obsahovat sjednané práce, mělo by zde však být také uvedený rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Doporučuje se i sjednání odměny za vykonanou práci. Odměna může být splatná v pravidelných měsíčních výplatách nebo jednorázově po skončení pracovního úkolu a odevzdání práce.

Sociální pojistné odvádí zaměstnavatel stejně jako u „klasického“ pracovního poměru. Výjimkou je krátkodobé zaměstnání a zaměstnání malého rozsahu, kdy se pojistné neplatí.

Zdravotní pojistné se odvádí bez ohledu na krátkodobé zaměstnání. Pouze u dohody do 1 999 Kč měsíčně se zdravotní pojistné neodvádí. [22]

### 1.3 Platí pro obě dohody

Sjednaná výše odměny by měla být přiměřená. Má odpovídat charakteru práce nebo vykonávané práci. Výdělek nesmí být nižší než minimální mzda, tj. 48,10 Kč za hodinu práce. Jestliže nemá zaměstnanec další příjmy, ze kterých je odvedeno minimální zdravotní pojištění, musí se v případě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti do 1 999 Kč přihlásit k pojištění jako osoba bez zdanitelných příjmů. [22]

## 2 PERSONÁLNÍ PRÁCE V MALÉM PODNIKU

### 2.1 Personální specifika malého podniku

Malý podnik se často vyznačuje malým množstvím a úzkou škálou aktivit. Tomu také odpovídá počet a struktura pracovníků, menší rozmanitost používané techniky a technologie, jednoduchou organizační strukturou, bezprostřednějšími a intenzivnějšími vztahy mezi vedením a pracovníky. [9]

Charakteristické pro malý podnik je koncentrace řídicích a rozhodovacích funkcí v rukou majitele či nejvyššího vedoucího pracovníka, nebo v rukou velmi malé skupiny řídicích pracovníků.

Práce v malém podniku je většinou nekomplikovaná, co se týká organizační stránky. Na druhé straně je potřeba věnovat větší pozornost kvalitě personální práce. Malý počet pracovníků činí podnik zranitelnější, protože si nemůže dovolit mít v pracovních silách nějakou rezervu a jakýkoliv výpadek či nedostatek pocitů mnohem intenzivněji než velký podnik. Pro malý podnik je také obtížnější získávání nových pracovníků a vzhledem k prostředkům, kterými disponuje také dražší. Proto je nutné, aby měl podnik jasně definovanou personální strategii.

Často se můžeme setkat s názorem, že personální práce a činnosti nemají v malém podniku uplatnění a není potřeba se jimi zabývat. Personální práci je potřeba věnovat pozornost už v okamžiku, kdy podnik přijme svého prvního zaměstnance a také všechny personální činnosti je třeba provádět ve všech podnicích bez ohledu na jejich velikost. [9]

### 2.2 Personální práce

Personální práce nebo také personalistika se zabývá získáváním kvalitních lidí pro podnik, práci s nimi a motivaci či stanovení optimálních mzdových postupů. [21]

Personální práce slouží k tomu, aby byl podnik výkonný, úspěšný na trhu a dosahoval žádoucího zisku. K tomuto úkolu slouží personální práce tím, že:

- Hledá nejvhodnější spojení člověka s pracovními úkoly a neustále toto spojení vyladuje.
- Usiluje o optimální využívání pracovníků podniku.
- Formuje pracovní skupiny, usiluje o efektivní způsob vedení lidí a zdravé mezilidské vztahy.



- Zajišťuje personální a sociální rozvoj pracovníků podniku.
- Dbá na to, aby se dodržovaly všechny zákony týkající se oblasti práce, zaměstnávání lidí a lidských práv. [9]

### 2.3 Personální činnosti

Proto, abychom zajistili personální práci, je potřeba provádět určité personální činnosti.

Mezi personální činnosti podniku patří:

1. **Personální plánování** – to znamená odhadování a plánování potřeb pracovníků v podniku a plánování personálního rozvoje pracovníků.
2. **Vytváření a analýza pracovních míst** – tj.:
  - a. Vytváření pracovních úkolů a jejich přiřazení k jednotlivým pracovním místům a jednotlivým pracovníkům.
  - b. Zkoumání povahy práce, pracovních úkolů a pracovních podmínek na jednotlivých pracovních místech.
  - c. Zpracování popisů pracovních míst.
  - d. Specifikace pracovních míst a aktualizace těchto materiálů.
3. **Získání a výběr pracovníků** – to jsou činnosti, které zajišťují volná pracovní místa v podniku a musí také přilákat dostatek uchazečů o práci, aby bylo možno z těchto uchazečů vybírat pracovníky s nejlepšími předpoklady.
4. **Hodnocení pracovníků** - úkolem je zjistit, jak pracovník vykonává svou práci, jaké má pro ni předpoklady, jaký je rozvojový potenciál a také projednat hodnocení a rozhodnout opatření vyplývající z hodnocení.
5. **Rozmíst'ování pracovníků a ukončování pracovního poměru** –
  - a. Přijímání pracovníků
  - b. Uvádění pracovníků do práce
  - c. Povyšování
  - d. Převádění na jinou práci
  - e. Přeřazování na nižší funkci
  - f. Pensiování pracovníků
  - g. Propouštění pracovníků
6. **Odměňování** – je nástroj ovlivňování pracovního výkonu a motivace pracovníků, ale také organizace a poskytování zaměstnaneckých výhod.

7. **Vzdělávání pracovníků** – identifikace potřeb vzdělávání a účinnosti vzdělávacích programů.
8. **Pracovní vztahy** – zlepšování vztahů mezi vedením a pracovníky navzájem, jednání s odbory, vytváření stylu vedení lidí, sledování stížností a řešení otázek komunikace v podniku.
9. **Péče o pracovníky** – jsou to činnosti zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na otázky pracovní doby a pracovního režimu a na záležitosti sociálních služeb a jejich rodinné příslušníky.
10. **Personální informační systém** – zjišťování, uchování, zpracování a analýza dat, týkajících se pracovníků, práce, mezd a sociálních záležitostí, poskytování odpovídajících informací příslušným příjemcům. Dále také vedení, uchovávání a aktualizace všech potřebných osobních materiálů zaměstnanců. [9]

## 2.4 Personální strategie

Moderní organizace jsou charakteristické tím, že kladou důraz na strategické aspekty personální práce. To znamená, že věnují pozornost perspektivě, formulují dlouhodobé, obecné a komplexně pojaté cíle personální práce provázané s ostatními podnikovými cíli, hledají a navrhují cesty, které směřují k jejich dosažení. [9]

Personální strategie je vytvářena na základě firemní strategie. Vytváří prostor, ve kterém se bude pohybovat personální plánování. [6]

Otázky týkající se podnikové personální strategie:

- 1) Jaké míry mezi pracovníky a pracovními místy chce podnik dosáhnout?
- 2) Jaká je současná míra souladu a z ní vyplývající úroveň produktivity práce a osobního uspokojení pracovníků?
- 3) Jaké změny v politice i praktické činnosti na úseku lidských zdrojů jsou nezbytné, aby bylo dosaženo žádoucího souladu mezi pracovními místy a pracovníky?

Na základě strategických úvah můžeme tyto otázky ještě konkretizovat:

- 1) Kolik a jaký druh pracovníků bude organizace potřebovat?
- 2) Jaká nabídka pracovních sil se perspektivně předpokládá v organizaci i mimo ni?
- 3) Co musíme udělat, aby žádoucí potřeba pracovníků byla pokryta? [9]

### 2.4.1 Vnitřní a vnější podmínky organizace

Abychom mohli odpovědět na předešlé otázky, je potřeba se zabývat vnitřními a především vnějšími podmínkami.

Vnitřní podmínky můžeme seskupit do tří oblastí:

- **Organizace** – velikost organizace, organizační a prostorová struktura, technika a technologie, produkce, personální politika, kultura
- **Práce** – charakter a obsah, obtížnost, riziko, úroveň a forma organizace práce, individuální nebo týmový charakter
- **Pracovníci** – počet, demografická, ekonomická, sociální a prostorová struktura, jejich znalosti a dovednosti, rozvojový potenciál, mobilita atd.

Vnější podmínky:

- Populační vývoj
- Změny techniky a technologie
- Změny hodnotových orientací lidí
- Prostorová mobilita obyvatelstva
- Pracovní a sociální legislativa a politika zaměstnanosti [10]

## 2.5 Personální politika

Personální politika představuje stabilní pravidla k přístupu řízení lidí. Definuje filozofii a hodnoty organizace týkající se způsobu jednání s lidmi a z nich odvozené principy očekávaného jednání při řešení personálních záležitostí. [1]

I malý podnik musí mít promyšlenou a připravenou koncepci všech personálních činností a celé personální práce. S touto koncepcí je potřeba seznámit všechny pracovníky a dbát na její dodržování. Je nutné, aby personální politika byla zcela otevřená, aby pracovníci byli informováni o všem, co by mohlo mít nějaký dopad na jejich postavení. [9]

Mezi nejdůležitější oblasti personální politiky patří:

- zaměstnávání lidí,
- stejné příležitosti,
- odměňování,
- zaměstnanecké vztahy,
- zdraví a bezpečnost. [1]

### 3 PLÁNOVÁNÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Je definováno jako proces získávání správného počtu kvalifikovaných pracovníků na správné pracovní místo ve správném čase. [3]

Plánování pracovníků slouží k realizaci podnikových cílů tím, že předvídá vývoj, stanovuje cíle a realizuje opatření směřující k současnému perspektivnímu zajištění podnikových úkolů adekvátní pracovní silou. [9]

Můžeme říci, že plánování pracovníků usiluje o to, aby organizace měla nejen v současnosti, ale zejména v budoucnosti pracovní síly:

- v potřebném množství,
- s potřebnými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi,
- s žádoucími osobnostními charakteristikami,
- optimálně motivované a s žádoucím poměrem k práci,
- flexibilní a připravené na změny,
- optimálně rozmístěné do pracovních míst i organizačních celků organizace,
- ve správný čas,
- s přiměřenými náklady. [10]

#### 3.1 Na jak dlouho plánovat pracovníky

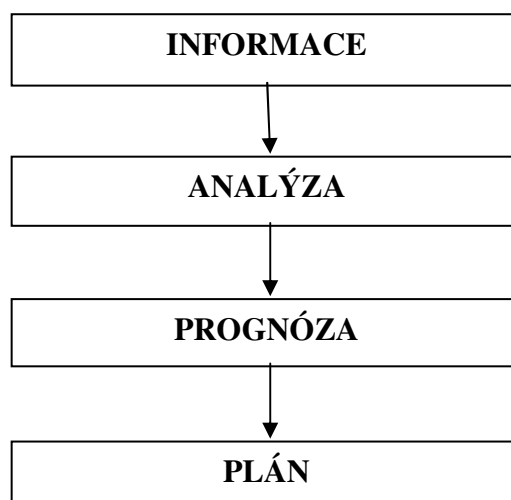
V tržních podmínkách se klade důraz na krátkodobější, operativnější plánování. Dlouhodobé či střednědobé plánování také existuje, jeho výsledkem je ale spíše záměr než plán. V souladu s tím, tak i malý podnik, bez ohledu na to, zda usiluje o maximální pružnost či dlouhodobou stabilitu svého programu, klade důraz na krátkodobé plánování potřeb pracovníků i jejího pokrytí. [9]

#### 3.2 Proces plánování pracovníků

Stejně jako plánování v jiných oblastech je pro plánování pracovníků rozhodující předvídání a prognóza. V tomto případě jde tedy o prognózu potřeby pracovních sil v organizaci a prognózu pracovních sil, z nichž je možné zmíněnou potřebu pokrýt.

Kvalita plánování tedy závisí na kvalitě prognóz. Ta závisí na kvalitě a hloubce odpovídajících analýz, které ovšem nelze provádět bez pečlivého a detailního zjišťování informací. [10]

Páteří každého plánovacího procesu je tedy posloupnost.



Obrázek 1: Proces plánování pracovníků [10]

### 3.3 Odhad potřeby pracovníků

*Plánování pracovníků probíhá ve dvou liniích:*

- odhad a plánování potřeby pracovníků,
- odhad a plánování pokrytí potřeby pracovníků.

Při odhadu potřeb pracovníků musíme brát v úvahu především tyto faktory:

- 1) Pravděpodobné směry vývoje ekonomické a sociální politiky státu.
- 2) Očekávané směry vývoje ekonomiky státu a směry sociálního rozvoje obyvatelstva.
- 3) Předpokládané směry vývoje, týkající se otevřenosti národní ekonomiky a mezinárodní ekonomické integrace. [9]

### 3.4 Odhad pokrytí potřeb pracovníků

Odhadem potřeb pracovníků proces plánování pracovníků v podniku nekončí, ale je potřeba zároveň zjistit, jaké jsou možnosti tuto potřebu uspokojit. Je tedy třeba odhadnout, kolik pracovníků ze stávajícího pracovního kolektivu zůstane podniku pro plnění plánovaných úkolů a kteří pracovníci to budou, tedy jak bude potřeba práce v podniku zabezpečena z nynějších pracovníků.

Teprve v případě, že nelze pokrýt celou dodatečnou potřebu práce z vnitřních zdrojů, je třeba obrátit pozornost k vnějším zdrojům. [9]

## 4 ANALÝZA PRACOVNÍCH MÍST

Analýzou pracovního místa rozumíme proces sběru, analýzy a uspořádání informací o obsahu práce s cílem vytvořit základ pro popis pracovního místa a podklady pro získání, vzdělávání pracovníků, pro hodnocení práce a řízení pracovního výkonu. [1]

Popis pracovního místa je poté podkladem pro specifikaci pracovního místa. Je pochopitelné, že popis a specifikace pracovního místa jsou pro různá pracovní místa jinak obsáhlé. Měly by být však v každém případě přesné a dostatečně podrobné. [9]

Popis pracovního místa dále konkretizuje specifikaci a popis určité práce např. nástrojář, hlavní účetní, vedoucí prodeje apod. Zahrnuje otázky týkající se pracovních úkolů, podmínek, např. kdo práci vykonává, co vyžaduje daná práce, jak a kde se vykonává, komu je pracovník odpovědný a další. [15]

### 4.1 Informace, poskytující analýza pracovního místa

*Celkový účel* – proč pracovní místo existuje a jaký je příspěvek držitele pracovního místa.

*Obsah* – povaha a šíře práce, pokud jde o vykonávané úkoly a operace a plnění povinností.

*Zodpovědnost* – výsledky nebo výstupy, za které držitel pracovního místa zodpovídá.

*Kritéria výkonu* – kritéria, měřítka nebo ukazatele, které umožňují zhodnotit, na kolik je práce vykonávaná uspokojivě.

*Odpovědnost* – rozsah svěřené pravomoci či typ a význam interpersonálních vztahů.

*Organizační faktory* – vztahy podřízenosti či nadřízenosti týkající se držitele pracovního místa.

*Motivující faktory* – rysy práce, které mohou motivovat či demotivovat pracovníka.

*Faktory osobního rozvoje* – vyhlídky na postup a kariéru a příležitosti získání nové dovednosti.

*Faktory prostředí* – pracovní podmínky, hlediska zdraví a bezpečnosti, nevhodná pracovní doba a další. [1]

## 5 ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚR PRACOVNÍKŮ

Základním cílem získávání a výběru pracovníků by mělo být získat pracovníky s minimálními náklady a v takovém množství a takovou kvalitou, které jsou žádoucí pro uspokojení podnikové potřeby lidských zdrojů. [1]

Existují tři fáze získávání a výběru pracovníků:

1. **Definování požadavků** – příprava popisů a specifikaci pracovního místa, rozhodnutí o požadavcích a podmínkách zaměstnání.
2. **Přilákání uchazečů** – prozkoumání a vyhodnocení různých zdrojů uchazečů uvnitř podniku i mimo něj, inzerování, využívání agentur a konzultantů.
3. **Vybírání uchazečů** - třídění žádostí, pohovory, testování, hodnocení uchazečů, assessment centra, nabízení zaměstnání, získávání referencí a příprava pracovní smlouvy. [1]

### 5.1 Definování požadavků

Podnik si musí určit počet a kategorie lidí, které potřebuje. Mělo by to být přesně definováno v programu získávání pracovníků. Kromě toho může existovat i potřeba náhrady některých pracovníků nebo potřeba obsazení nově vytvořených pracovních míst. V této fázi je také nutné zformulovat nebo prověřit podmínky, za jakých budeme pracovníka na daném pracovním místě zaměstnávat. [1]

#### 5.1.1 Specifikace požadavků na pracovníka

Informace o zaměstnancích jsou při stanovování úkolů a personálním rozhodováním určujícím faktorem. Každý pracovník disponuje určitými schopnostmi, znalostmi i zkušenostmi a má určité potřeby a motivaci. [5]

Specifikace požadavků na pracovníka, známá také jako specifikace pracovního místa definuje kvalifikaci, zkušenosti a schopnosti požadované od držitele daného pracovního místa a také jakékoliv další nezbytné informace o zvláštních požadavcích pracovního místa, jako je fyzická kondice, neobvyklá pracovní doba nebo služební cesty a pobyt mimo bydliště pracovníka. Též stanovuje nebo odkazuje na pracovní podmínky, jako je mzda nebo plat, zaměstnanecké výhody, pracovní doba a dovolená.

V této fázi je potřeba dávat pozor a vyhnout se nadhodnocení požadované kvalifikace a schopností. Podhodnocení je ovšem stejně nebezpečné. Je důležité rozlišovat mezi těmi požadavky, které jsou podstatné, a těmi, které jsou žádoucí. [1]

## 5.2 Získávání pracovníků

Získávání pracovníků je činnost, která má zajistit, aby volná pracovní místa v podniku přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o tato místa, a to s přiměřenými náklady a v žádoucím termínu.

Spočívá tedy v rozpoznávání a vyhledávání vhodných pracovních zdrojů, informování o volných pracovních místech v podniku, nabízení těchto volných pracovních míst, v jednání s uchazeči, získávání přiměřených informací o uchazečích a v organizačním a administrativním zajištění všech těchto činností. [10]

### 5.2.1 Přilákání uchazečů

Přilákání uchazečů je v první řadě záležitostí rozpoznání, vyhodnocení a využití nejvhodnějších zdrojů potenciálních uchazečů. [1]

Organizace může obsazovat volná pracovní místa jak z vnitřních zdrojů, tak z vnějších zdrojů pracovních sil.

#### *Vnitřní zdroje pracovních sil:*

- a) Pracovní síly uspořené v důsledku technického rozvoje
- b) Pracovní síly uvolněné v souvislosti s ukončením nějaké činnosti či jinými organizačními změnami.
- c) Pracovníci, kteří mají zájem přejít na uvolněné či nově vytvořené pracovní místo v jiné části organizace. [10]

#### **Výhody:**

- Organizace lépe zná silné a slabé stránky uchazeče.
- Uchazeč zná lépe organizaci.
- Zvyšuje se morálka a motivace zaměstnanců
- Lepší návratnost investic [10]



**Nevýhody:**

- Pracovníci mohou být povyšováni, až se dostanou na místo, kde už nestačí úspěšně plnit úkoly.
- Soutěžení o povýšení může negativně ovlivňovat morálku a mezilidské vztahy.
- Překážky pronikání nových myšlenek a přístupu zvenku. [10]

***Vnější zdroje pracovních sil:***

- a) Volné pracovní síly na trhu práce.
- b) Čerství absolventi škol či jiných institucí připravující mládež na povolání.
- c) Zaměstnanci jiných organizací, kteří jsou rozhodnuti změnit zaměstnavatele.

***Doplňkovými vnějšími zdroji mohou být:***

- a) Ženy v domácnosti
- b) Důchodci
- c) Studenti
- d) Pracovní zdroje v zahraničí [10]

**Výhody:**

- Škála, paleta schopností a talentů mimo organizaci je mnohem větší, než by bylo možné nalézt uvnitř organizace.
- Do organizace mohou být přineseny nové pohledy, názory, poznatky, zkušenosti zvenku.

Zpravidla je levnější a snadnější získat žádoucí vysoce kvalifikované pracovníky, techniky a manažery zvenku, než je vychovávat v organizaci.

**Nevýhody:**

- Přilákání, kontaktování a hodnocení potenciálních zaměstnanců je obtížnější a také nákladnější.
- Adaptace a orientace pracovníků je delší.  
Mohou nastat problémy s nynějšími pracovníky podniku. [10]

**5.2.2 Volba metod získávání pracovníků**

Volba metod musí vycházet z toho, že je potřeba vhodným lidem dát na vědomí existenci volných pracovních míst v organizaci a zlákat je k tomu, aby se o tato místa ucházeli.

Nejprve se musíme rozhodnout, zda se rozhodneme získávat pracovníky z vnitřních či vnějších zdrojů, jaké jsou požadavky pracovního místa na pracovníka, požadavky na některé zvláštní schopnosti pracovníka, jaká je situace na trhu práce, kolik můžeme vynaložit prostředků na získávání pracovníka a jak rychle je potřeba dané volné pracovní místo obsadit. [10]

Metod získávání pracovníků je mnoho a podniky často nepoužívají jen jednu. Mezi nejpožívanější můžeme zařadit tyto metody:

### **1) Uchazeči se nabízejí sami**

Organizace jako zaměstnavatel má dobrou pověst a pracovníci se jim nabízejí sami. Výhodou této metody spočívá v tom, že eliminuje náklady na inzerci. [10]

### **2) Doporučení současného pracovníka organizace**

Je to pasivní metoda na základě doporučení současného pracovníka organizace. K tomu je potřeba, aby byli pracovníci dobře informováni ohledně volných míst v organizaci. Některé organizace těží z dědění pracovních zkušeností v rodinách, a na doporučení svého pracovníka přijímají členy jeho rodiny, nejčastěji děti. Výhodou jsou opět nižší náklady na získávání pracovníků.

### **3) Přímé oslovení vyhlédnutého jedince**

Tato metoda vyžaduje od vedení, aby sledovalo, kdo je v určitém oboru dobrý. Za tímto účelem musí sledovat odborný tisk, účastnit se odborných setkání a využívání pracovních a obchodních kontaktů s pracovníky jiných organizací. Výhodou je, že jsou osloveni lidé vhodní z odborného hlediska.

### **4) Vývěsky**

Relativně nenáročnou a levnou metodou je uveřejňování informace o volných místech na vývěskách. Vývěsky jsou umístěny na takových místech, kudy procházejí všichni pracovníci. Pokud má organizace zájem o získání pracovníků z vnějších zdrojů, bývají vyvěšeny tak, aby k nim měla přístup i veřejnost. Rozsah informace na vývěskách se různí, nejčastěji je však uveden popis pracovního místa, pracovních podmínek a požadavků na uchazeče. Bývá také uveden termín, v němž se mají uchazeči o místo přihlásit. Vývěska by tedy měla obsahovat všechny podstatné informace o pracovním místě. Výhodou jsou nízké náklady a také to, že se potenciálních uchazečů dostává informace dostatečná k tomu, aby sami posoudili, jestli se o místo ucházet či ne. [10]

### **5) Letáky vložené do poštovních schránek**

Letáky mohou být vkládány do poštovních schránek na určitém území prostřednictvím poštovních doručovatelů, specializovaných organizací poskytující tyto služby nebo pro účely najatých jedinců, jsou aktivnější metodou získávání než vývěsky. Výhody jsou stejné jako u vývěsek a navíc se nabídka dostane do rukou víceméně všech rezidentů daného území. [10]

### **6) Inzerce ve sdělovacích prostředcích**

Tato metoda je nejrozšířenější. Nejčastější inzerce ve sdělovacích prostředcích je v tiskovinách, v rozhlase či televizi. Inzerce může být zaměřena na region, v němž je organizace umístěna. Výhodou inzerátu je především to, že se poměrně rychle dostane k adresátovi, o volném místě se dozví mnohem větší množství lidí. Inzerát jde za potenciálním uchazečem až do jeho soukromí.

### **7) Spolupráce se vzdělávacími institucemi**

Široce používanou metodou získávání pracovníků je přímé spojení organizace se vzdělávacími institucemi. Spolupráce se středními a vysokými školami umožňuje získat mladé odborníky příslušného vzdělání. Výhodou je, že škola dělá pro podnik předvýběr vhodných kandidátů na volné pracovní místo. Má o uchazeči mnohem více informací než o jiném běžném uchazeči.

### **8) Spolupráce s odbory a využívání jejich informačního systému**

V zemích s dlouhodobou odborovou tradicí a dobře organizovanými odborovými svazy využívají organizace k získávání určitých skupin pracovníků také odbory. Podmínkou je, aby příslušný odborový svaz měl vlastní informační systém a fungující spojení na své členy, včetně momentálně nezaměstnaných. Výhoda spočívá v tom, že udržuje dobré vztahy mezi podnikem a odbory a kromě toho zajišťuje, že uchazeč bude mít požadovanou kvalifikaci. [10]

### **9) Spolupráce se sdruženími odborníků, stavovskými organizacemi, vědeckými společnostmi apod. a využívání jejich informačních systémů.**

Tato metoda není příliš často využívána, ale je vhodná při získávání špičkových odborníků pomocí informačních systémů různých sdružení odborníků, stavovských organizací, vědeckých společností apod. tyto informační systémy umožňují vyhledat vhodného jedince,

kterého je pak možno oslovit. Výhodou je, že všichni vyhlédnutí jedinci jsou odborně způsobilí. Je to i relativně levná metoda a uvedené instituce ochotně spolupracují. [10]

#### **10) Spolupráce s úřady práce**

Úřady práce slouží nejen osobám hledajícím zaměstnání, ale i podnikům hledajícím pracovníky, a to za velmi výhodných podmínek. Lze tedy podnikům tuto metodu doporučit. Výhodou je, že je tato metoda velmi levná. Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání naprosto bezplatně jak pro uchazeče, tak pro podniky. Další výhodou je také to, že úřady práce samy zajišťují potřebné informace o uchazeči, samy mohou zajistit předběžný výběr, poskytnout materiály uchazeče a další činnosti. [10]

Firma má možnost s minimálními náklady poznat schopnosti, vědomosti a lidské kvality potencionálních pracovníků. V případě obsazování pracovních míst, kde se nevyžadují odborné zkušenosti, je to velmi efektivní metoda vyhledávání pracovníků. [7]

#### **11) Využívání služeb komerčních zprostředkovatelen**

Mnoho podniků v zemích s rozvinutou tržní ekonomikou využívá při získání pracovníků komerčních agentur či zprostředkovatelů. Také u nás se tyto služby nabízejí. Navíc tyto firmy nabízejí nejen získávání pracovníků, ale i jejich výběr či spíše předvýběr. Výhodou je, že tyto firmy mají větší znalost o trhu práce a v některých případech i vlastní databáze potenciálně vhodných jedinců a větší zběhlost ve vyhledávání vhodných jedinců. [10]

#### **12) Využívání počítačových sítí**

Podniky mají k dispozici mnoho e-mailových či internetových adres, na než mohou umístit svojí nabídku zaměstnání. Většinou slouží tyto adresy i jedincům hledajícím zaměstnání k umístění své individuální nabídky. Tyto adresy existují i u nás. Výhodou je relativně nízká cena, operativnost i možnost uvést detailnější informace o podniku, pracovním místě, pracovních podmínkách a požadavcích na pracovníka. [10]

### **5.2.3 Zdroje uchazečů**

Pokud nejsou vhodné uchazeči o místo v organizaci, má podnik možnost využít vnějších zdrojů.

### **Trh práce**

Na trhu práce je prostředí, kde se setkávají prodávající a kupující práci, k tomu aby určili i cenu práce. Lze přitom rozlišovat mezi vnějším a vnitřním trhem práce.

Vnější trh práce je tvořen lokálním, regionálním a mezinárodním trhem práce. Vnitřní trh práce je uvnitř firem.

Zkušení personální manažeři označují hledání na trhu práce jako ne příliš účinnou, ale ne-nákladnou variantou, které by se mělo používat bez podněcování. Na trhu práce se můžeme setkat s absolventy, s pracovníky jiných organizací, s nezaměstnanými, ženami v domácnosti nebo na mateřské dovolené.

Tímto způsobem se častěji vyhledávají méně kvalifikovaní pracovníci na zaměstnanecké profese nižší kvalifikační úrovně. [14]

Mezi hlavní metody jak získat uchazeče na trhu práce patří:

- **Inzerování**
- **Zprostředkovatelské agentury**
- **Poradenské firmy**
- **Vzdělávací zařízení**

Při volbě způsobu získávání pracovníků by se měl podnik opírat o tři kritéria: náklady, rychlost a pravděpodobnost získání dobrých uchazečů. [1]

## **Inzerování**

Inzerování je důležitým prostředkem pro kontaktování s různými okruhy budoucích uchazečů o místo. Inzerce je potřeba dobře plánovat a promýšlet.

Předtím než ale podnik začne inzerovat, musí si položit otázku, zda je to opravdu nezbytné. Je také třeba zvážit, zda by nebylo lepší využít zprostředkovatelských agentur nebo poradenskou firmu. [14]

*Cílem inzerování by mělo být:*

- ***Upoutat pozornost*** – inzerát musí být v úsilí o zájem potenciálních uchazečů konkurence schopný.
- ***Vytvářet a udržovat zájem*** – informaci o pracovním místě, podniku, podmínkách zaměstnání a požadované kvalifikaci musí inzerát sdělovat atraktivním a zajímavým způsobem.
- ***Stimulovat akci*** – poselství inzerátu musí být sděleno způsobem, který upoutá nejen oči, ale také přiměje potenciální uchazeče o místo si jej přečíst. [1]

*K dosažení těchto cílů je nezbytné:*

### **1) Analyzovat požadavky**

Je nezbytné stanovit, kolik pracovních míst je potřeba obsadit a kdy, získat informace o úkolech a povinnostech pracovního místa, o požadované kvalifikaci a praxi a další potřebné informace k formulování inzerátu. Dále potom zvážit, odkud vhodné uchazeče získat a nakonec se zamyslet nad tím, jakým způsobem přilákat uchazeče. [1]

### **2) Rozhodnout, kdo co bude dělat**

Podnik si může najmout specializovanou agenturu na inzerování. Tato možnost je vhodná pokud se jedná o větší kampaň. [1]

### **3) Napsat text inzerátu**

Inzerování by mělo začít formulací nadpisu či hlavičky inzerátu a obsahovat informace o:

- organizaci,
- pracovním místě,
- požadavcích na pracovníka,
- platu/mzdě a zaměstnaneckých výhodách,
- místě vykonávané práce,
- tom, co by měl uchazeč udělat v reakci na inzerát. [1]

### **4) Vypracovat návrh**

Inzerát by měl být obsahově faktografický, pravdivý a výstižný. Sestavení inzerátu je kvalifikovanou činností, je možno si jej vypracovat sám, nebo si na to najmout reklamní agenturu. [29]

### **5) Zvolit vhodná média**

Inzerát můžeme uveřejnit v tisku, rozhlase či televizi. Podnik by se ale měl vyhnout inzerátu v sobotním vydání novin. [1]

### **6) Vyhodnotit odpovědi**

Podnik musí analyzovat míru odezvy na své inzeráty. Pomůže mu to odhalit efektivnost inzerce v jednotlivých médiích. Vhodným ukazatelem pro tyto účely jsou náklady na inzerci v přepočtu na jednu odezvu na inzerát. [1]

## **Zprostředkovatelské agentury**

Zprostředkovatelské nebo personální agentury by měly být pečlivě informovány o tom, co se od nich očekává.

### ***Personální agentury***

Personální agentura pracuje jako prostředník mezi kandidátem (uchazečem o místo) a klientem (zaměstnavatelem). Odborní konzultanti (zástupci personální agentury) se zaměřují na výběr a hodnocení vhodných kandidátů, kteří odpovídají požadavkům klienta a následně pomáhají zprostředkovat setkání mezi oběma stranami. Vybraný konzultant personální agentury svého klienta velmi dobře zná, a proto mu také může poradit, jak se nejlépe připravit na pohovor s potenciálním zaměstnavatelem. [29]

### ***Proč spolupracovat s personální agenturou***

- pořádání náboru na novou pozici, pro kterou zaměstnavatel nemá odbornou kvalifikaci
- zaměření personální agentury na schopnosti a dovednosti, které jsou vyžadovány na trhu
- zaměstnavatel je zavalen prací a nemá čas se zabývat novým projektem [29]

### ***Jak funguje personální agentura***

- zaměstnanec kontaktuje personální agenturu, aby mu pomohla v přijímacím procesu pro jednu nebo více volných pozic
- podle požadavků klienta personální agentura vyhledává a vybírá vhodné kandidáty pro volné pozice, kandidáti jsou pečlivě vybíráni speciálními metodami. Nakonec jsou pozváni na pohovor
- kandidáti neplatí za přijímací službu nabízenou personální agenturou
- klient je osoba, která platí za personální servis poskytovaný podle počáteční dohody personální agenturou, obvykle poplatek spočívá v procentech hrubého platu umístěného kandidáta [29]

### ***Výběr personální agentury***

Personální agentury se rozlišují podle typu služeb, které nabízejí, podle regionu ve kterém působí, podle oblasti ve které se specializují a podle typu pracovních míst, který nabízejí.

Při vyhledávání partnera, který podniku může pomoci v přijímacím procesu, je velmi důležité vybrat si agenturu, která je pro podnik vhodná. [29]

- 1) Je potřeba si vybrat personální agentury, které působí v regionu, ve kterém zaměstnání hledáte.
- 2) Najít si co nejvíce možných informací o jejích aktivitách, odborných znalostech personální agentury, regionech působnosti, druhu pracovních míst, který nabízí atd.
- 3) Poté si podnik vybere jenom ty personální agentury, které korespondují s jeho oblastí specializace. [29]

### **Poradenské firmy**

Poradenské firmy specializované na získávání pracovníků obvykle inzerují, provádějí pohovory s uchazeči a dělají předvýběr. Nabízejí odborný přístup a snižují pracnost získávání pracovníků. Většina těchto firem vyžaduje honorář odvozený od základního platu na obsazeném pracovním místě. [29]

### **Vzdělávací zařízení**

Mnoho pracovních míst je možné obsadit čerstvými absolventy škol a učilišť. Pro některé organizace mohou být university, učiliště a školy hlavním zdrojem získávání pracovníků. Pro některé podniky je obvyklé každoroční získávání absolventů vysokých škol. [29]

## **5.3 Výběr pracovníků**

Výběr zaměstnanců představuje personální činnost navazující na získávání pracovníků. Cílem je identifikovat a vybrat mezi uchazeči o práci takové, kteří budou nejen výkonní, ale rovněž budou pro zaměstnavatele pracovat po dobu, která se od nich očekává, a nebudou jednat nežádoucím způsobem. [4]

Jelikož smyslem je vybrat nejvhodnější pracovníky, je klíčovým problémem této personální činnosti posuzování míry vhodnosti každého z uchazečů pro obsazené místo. Porovnává se povaha pracovního místa a požadavky na osobnostní charakteristiky pracovníka se zjištěnými či deklarovanými charakteristikami uchazeče. [10]



### 5.3.1 Předvýběr uchazečů o zaměstnání

Obsahem předvýběru uchazečů je rozbor jejich materiálů. Cílem je vytipovat užší skupinu žadatelů a pozvat je k výběrovému rozhovoru. Analýza materiálů má napovědět:

- jestli je uchazeč způsobilý vykonávat nabízenou práci,
- zda zapadne do pracovního kolektivu a organizace
- jaká je uchazečova pracovní motivace a jaký zájem má o nabízenou práci. [4]

### 5.3.2 Vyhodnocení uchazečů o zaměstnání

Vyhodnocovací fáze se skládá z několika kroků, na rozdíl od předvýběru uchazečů však není třeba vždy všechny tyto kroky podstoupit. Závisí na okolnostech, především na charakteru a obsahu práce obsazovaného pracovního místa i na významu tohoto místa pro organizaci. Každý z těchto kroků je spojen s určitou metodou výběru. Obvykle jde o následující kroky:

- a) Zkoumání dotazníků
- b) Předběžný pohovor, který má doplnit některé skutečnosti.
- c) Testování uchazečů pomocí tzv. testů pracovní způsobilosti nebo assessment center.
- d) Výběrový pohovor.
- e) Zkoumání referencí.
- f) Lékařské vyšetření.
- g) Rozhodnutí o výběru konkrétního uchazeče.
- h) Informování uchazečů o rozhodnutí. [10]

## 6 KULTURNÍ ODLIŠNOSTI

Při jednání s lidmi z jiných zemí, je potřeba znát rozdíly v kulturních zvláštностech dané země, které jsou podstatné pro obchodní a podnikatelskou činnost. Tyto odlišnosti posuzujeme z několika aspektů:

1. Hodnota času a časová orientace, podle níž se partneři kultur orientují buď na krátkodobější pracovní vztahy, nebo dávají přednost dlouhodobější spolupráci.
2. Náboženská orientace, která určuje, zda jsou skutečnosti ovlivňované lidmi dané kultury nebo zda jsou určovány vůlí, která je mimo jejich dosah.
3. Povahové vlastnosti, které ovlivňují přístup k obchodnímu partnerovi. Ten je přijímán buď s důvěrou a čestností nebo naopak s opatrností a prověřováním.
4. Filozofická orientace života, buď na výkon, upřednostňující při rozhodování pragmatické a racionální aspekty, nebo na současné prožívání života, a mezilidských vztahů s akceptem na emocionální bytí.
5. Týmová spolupráce při pracovním jednání nebo upřednostňování individuálního výkonu a s tím související příprava na jednání, styl jednání, způsob vyjadřování a myšlení, přístup k rozhodování a realizaci závazků.

Podrobněji probíráme také obecná pravidla společenského styku zejména:

- formu a obsah navštívenek,
- oslovování,
- oblékání,
- společenské stolování,
- postavení ženy v dané kultuře,
- vhodné předměty k obdarování,
- témata k rozhovoru,
- a formy humoru. [2]

## 7 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

Jestliže chce podnik zaměstnávat pracovníky na krátkodobý pracovní poměr, měl by využít jednu ze dvou možností zaměstnávání podle Zákoníků práce. Záleží na podmínkách, podle kterých chce podnik pracovníky zaměstnávat.

Ať už se jedná o velký či malý podnik, musí vykonávat určité personální práce a činnosti. Dále si pak určit personální strategii a personální politiku, kterou bude aplikovat na své pracovníky.

Než podnik začne s náborem pracovníků, měl by si vytvořit plán náboru a vytvořit analýzu pracovního místa, na které chce pracovníky najímat. Musí si určit, zda je bude nabírat z vnitřních či vnějších zdrojů a jak potenciální uchazeče o místo přiláká.

Nakonec musí vybrat pracovníky, kteří mají pro dané místo nejlepší předpoklady a najmout je.

Pokud chce podnik zaměstnávat pracovníky z jiných států, musí si zjistit rozdíly a kulturní zvláštnosti dané země, aby se pak nepotýkal s neočekávanými problémy, které tyto odlišnosti mohou způsobit.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 8 ÚVOD DO PRAKTICKÉ ČÁSTI

Cílem praktické části je analyzovat současný stav nábory pracovníků na krátkodobý pracovní poměr ve firmě FYTO Králík, s. r. o. a také jiné možnosti nábory pracovníků než byly doposud užívány.

K analýze možnosti nábory pracovníků ze středních škol bude sestavena anketa, aby bylo možno pochopit tento problém nábory.

Dále budou analyzovány ostatní možnosti nábory, které byly popsány v teoretické části této práce.

A nakonec bude vypracován projekt nábory pracovníků na krátkodobý pracovní poměr pro FYTO Králík, s. r. o., který bude podroben nákladové a rizikové analýze.

## 9 FIRMA FYTO KRÁLÍK, S. R. O.

FYTO Králík, s. r. o. sídlí v Huštěnovicích. Jedná se o zemědělský podnik, který se zabývá rostlinnou výrobou.

### 9.1 Historie podniku

FYTO Králík, s. r. o. je rodinný podnik, který zahájil svou podnikatelskou činnost v roce 1993. Nejprve se jednalo o sdružení fyzických osob, kdy zakladateli byly tři fyzické osoby. V roce 2000 jeden ze společníků podnikání opustil a firma za něj přijala společníka nového. Společníky jsou od tohoto roku Ing. Jaroslav Králík, Drahomíra Králíková a Ing. Jaroslav Králík, Ph.D., čímž se FYTO Králík, s. r. o. stal rodinným podnikem.

Od roku 2004 bylo sdružení fyzických osob převedeno na právnickou osobu, a to na společnost s ručením omezeným. Důvodem transformace sdružení fyzických osob na právnickou osobu byla po vstupu do Evropské unie nemožnost sdružení reagovat na požadavky evropské zemědělské politiky.

Část majetku bylo ze sdružení fyzických osob vloženo do FYTO Králík, s. r. o. jako vklad a část převedena formou prodeje. [29]

### 9.2 Profil společnosti

Podnikání je zaměřeno na oblast rostlinné produkce, tzn. bez živočišné výroby, což u zemědělských podniků v ČR není tradiční.

Firma pěstuje potravinářskou pšenici, řepku olejnou, osivo kukuřice, mák a kmín kořený.

Výroba byla zahájena na 7 ha a postupným pronájmem a nákupem půdy se obhospodařovaná plocha neustále zvyšovala. Například v roce 2006 bylo hospodařeno na 547 ha orné půdy. Z toho 444 ha bylo pronajato na základě nájemních smluv dle zákona o půdě a 103 ha vlastnili majitelé FYTO Králík s. r. o. V současné době firma hospodaří na 647 ha orné půdy z toho přibližně 30 % vlastní majitelé.

Odbyt zemědělských komodit, jež jsou produkovány, je zabezpečen na základě dodavatelско-odběratelských smluv s obchodními partnery:

- ZZN POMORAVÍ Hodonín a. s.,
- OSEVA Bzenec a. s.,
- Oseva Agro Brno s. r. o.,

- Semena Veleliby a. s.,
- Podravka Lagris, Dolní Lhota u Luhačovic. [29]

### 9.2.1 Technická vybavenost firmy

Technickým zázemím pro podnikání je zemědělská farma o výměře 1,6 ha s budovami nutnými pro provoz a potřebné strojní vybavení. Podnik má kompletní vybavení pro vykonávání veškerých prací na svých pozemcích, pouze posklizňová linka na osivovou kukuřici je zajištěna v sousedním podniku Pomoraví Babice, a. s. Vedení podniku zvolilo strategii starších strojů, které jsou finančně dostupnější, aby zajistili kompletní činnost na pozemcích, toto se jeví do budoucna jako nedostačující, protože je pro starší techniku třeba zajistit kvalitní dílnu pro neustálé opravy včetně pracovníků na tuto činnost. Vedení se proto snaží obměňovat starou techniku investicemi do nových strojů.

### 9.2.2 Struktura zaměstnanců

Firma má celkem 10 stálých zaměstnanců z toho 3 jsou společníci. Jedná se o ředitele, ekonoma a agronoma podniku. Na sezónu se najímá cca 14 pracovníků a cca 130 pracovníků na kastraci osivové kukuřice. Přes zimu zaměstnanci opravují své stroje, připravují je na sezónu, proto je zde potřeba jen 10 zaměstnanců, na rozdíl od sezóny, kdy je potřeba zaměstnanců větší. V sezóně je najato 14 zaměstnanců na pomocné práce a cca 130 pracovníků na kastraci kukuřice.

Ze stálých zaměstnanců je v podniku jeden ekonom, ředitel, agronom, zbývající pracovníci jsou řidiči a opraváři.

### 9.2.3 Ostatní činnosti firmy FYTO Králík, s. r. o.

Dalším předmětem podnikání společnosti je zajišťování služeb souvisejících se zemědělskou výrobou a poskytování technických služeb pro Obecní úřady v katastrech podnikání firmy a pro podnik Správa a údržba silnic v Uherském Hradišti.

## 9.3 Sezónní práce ve firmě FYTO Králík, s. r. o.

FYTO Králík, s. r. o. již od svých počátků pěstuje osivo kukuřice. Na tuto plodinu potřebuje najmout pracovníky na sezónní práce, jelikož je potřeba kukuřici vykastrovat, aby nedošlo k samoopylení a docílil se tak v další generaci dostačující heterózní efekt.

Již od založení je nutno najímat pracovníky na sezónní práce. Zpočátku bylo pěstováno osivo kukuřice na 20 ha. Přibližná potřeba na 1 ha jsou 2 pracovníci. Sezónní práce tedy začínaly na 40 pracovnících. Nábor byl prováděn z okruhu stálých zaměstnanců, kdy každý dostal určitou plochu a musel ji vykastrovat za pomoci rodinných příslušníků. Jestliže nebylo možno pokrýt celou plochu zaměstnanci, byli najati dobrovolníci z okolí sídla FYTO Králík, s. r. o, kteří tuto kastraci vykonali.

Postupně bylo zjištěno, že tento způsob nábory není vhodný, jelikož ne všichni pracovníci byli najati z vlastní vůle, tudíž jejich práce neodpovídala požadavkům. V průběhu dalších let byla snaha najít nejvhodnější cestu, jak najmout pracovníky, ovšem stále nejsou požadavky firmy uspokojeny.

Obhospodařovaná plocha osiva kukuřice se každoročně navyšuje cca o 15 ha. Pro rok 2010 firma předpokládá osev kukuřice na 150 ha.



## 10 ANALÝZA SOUČASNÉHO NÁBORU ZAMĚSTNANCŮ NA KRÁTKODOBÝ PRACOVNÍ POMĚR

FYTO Králík, s. r. o. musí každoročně najímat cca 130 pracovníků na sezónní práce. Tyto své pracovníky zaměstnává na dohodu o provedení práce. Výhoda zaměstnání na tuto dohodu spočívá v tom, že pokud pracovník nepodepíše Prohlášení poplatníka k dani z příjmu ze závislé činnosti a funkčních požitků při výdělku do 5 000 Kč srazí zaměstnavatel za pracovníka 15% srážkovou daň na zvláštní účet u Finančního úřadu. To znamená, že nemusí již podávat Přiznání k dani z příjmu fyzických osob, neboť srážková daň se po jednorázovém odvodu daně dále nikde neuvádí. Další výhodou je, že tato dohoda nepodléhá odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

Pro firmu je výhodné pracovníky zaměstnávat na dohodu o provedení práce, jelikož není potřeba nikde přihlašovat, že v daném období vykonávali nějakou činnost.

### 10.1 Personální práce ve firmě FYTO Králík, s. r. o.

FYTO Králík, s. r. o. má 10 stálých zaměstnanců, je tedy možno říci, že se jedná o malý podnik, ale i tak je nutno provádět personální práce. Personální práce zajišťuje hlavně ředitel podniku. Co se týká administrativních věcí a personalistiky, ty má na starosti ekonom podniku.

Ředitel má na starosti také všechny personální činnosti podniku. Plánuje pracovníky, které je potřeba zaměstnat, vytváří a analyzuje pracovní místa v podniku, snaží se najít a vybrat správného kandidáta na volné pracovní místo, určuje odměny za odvedenou práci, hodnotí pracovníky, určuje jejich každodenní pracovní náplň a zajišťuje ostatní personální činnosti. Další 2 společníci řediteli vypomáhají s těmito činnostmi, ale ředitel podniku je za ně odpovědný a má hlavní slovo při rozhodování.

Organizaci brigádníků v porostech kukuřice zajišťuje ředitel, zatímco agronom zabezpečuje práce stálých zaměstnanců. Práce s brigádníky je složitější než se stálými zaměstnanci, jelikož se jedná cca o 130 pracovníků, které musí ředitel obstarat, rozplánovat jejich pozice, určit odměny a další činnosti související se sezónními pracemi. Nejvíce času ovšem zabere kontrola pracovníků a jejich porostů, které mají na starosti. Kastrováný porost kontroluje za podnik především ředitel případně agronom, dále je tu nezávislý Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský, který pověří pracovníka na tuto kontrolu. Tento může porost i zamítnout, pokud není v pořádku, ale především porost uznává. Úkolem ředitele je

zajistit, aby daný pracovník, co má porost na starosti svou práci odvedl správně. Jestliže se mu ho nepodaří sehnat, musí zajistit jinou osobu, která práci odvede za něj a určit jak se jeho absence podepíše na hodnocení a odměně.

Firemní personální strategie je krátkodobá. Co se týká stálých zaměstnanců, je zde nízká fluktuace, proto se firma zabývá příjmem nového zaměstnance, až když vznikne volné pracovní místo. Výběr je z řad uchazečů, kteří se přicházejí ptát na práci v průběhu určitého období, a je přijat ten, kdo má dobré reference a vyhovuje požadavkům na volné pracovní místo.

Hlavním cílem je najmout takového zaměstnance, který bude schopen zabezpečit obě hlavní pracovní činnosti, tzn. traktoristu i opraváře a bude ochoten pracovat i v náročnějších podmínkách.

Personální politika spočívá v tom, že vedení uplatňuje rovnocenné podmínky pro všechny zaměstnance. Své zaměstnance spravedlivě odměňuje podle jejich výkonů, snaží se najímat lidi z okolí sídla FYTO Králík, s. r. o. a tím podpořit zaměstnanost v obci. Je to také výhodou, jelikož tito zaměstnanci, znají dobře okolí obce, tudíž i území, na kterém podnik hospodaří.

## **10.2 Současné zdroje a metody získávání pracovníků na sezónní práce ve firmě FYTO Králík, s. r. o.**

I když bývá pro většinu firem výhodné zaměstnávat pracovníky z vnitřních zdrojů, FYTO Králík, s. r. o. toto nečiní, jelikož stálí zaměstnanci jsou potřební na hlavní pracovní činnosti v podniku.

### **10.2.1 Současné zdroje uchazečů na sezónní práce**

Firma získává pracovníky na sezónní práce hlavně z vnějších zdrojů. Mezi hlavní zdroje uchazečů patří lidé, kteří nemají zaměstnání a chtějí si přivydělat. Dále ženy v domácnosti, důchodci a v neposlední řadě studenti. Mezi časté pracovníky také patří lidé, kteří mají svou stálou práci a chtějí si jen přivydělat, jelikož tato práce to časově umožňuje.

### **10.2.2 Současné metody získávání pracovníků na krátkodobý pracovní poměr**

Do současné doby byly užívány jen čtyři metody zaměstnávání pracovníků na krátkodobý pracovní poměr pro sezónní práce.

### **1) Uchazeči se nabízejí sami**

Jedná se o přijímání pracovníků, kteří vyvinou sami zájem o tuto brigádu. Většinou jde o pracovníky, kteří tuto sezónní práci vykonávají každoročně. Ti se sami přihlásí a je jim oznámeno, kdy musí s kastrací porostu začít. Je velice výhodné přijímat tyto uchazeče, jelikož tato metoda nevytváří žádné náklady, šetří čas a není jim potřeba vysvětlovat práci, kterou mají vykonávat.

### **2) Doporučení současného pracovníka organizace**

I když se jedná o pasivní metodu získávání pracovníků, je zde tato metoda využívána. Pracovníci jsou najímání jak na doporučení stálých zaměstnanců podniku, tak na doporučení pracovníků na sezónní práce, kteří tuto práci vykonávali v minulých letech. Nejčastěji se jedná o rodinné příslušníky nebo známé. Tato metoda je opět vhodná, jelikož nevytváří téměř žádné náklady. Jako výhodou je možno uvést také to, že pracovníci jsou dobře informováni, o jakou práci se jedná a jaké jsou na ni požadavky.

### **3) Přímé oslovení vyhlédnutého jedince**

Práce je zajišťována na krátkodobý pracovní poměr, nejedná se proto o takové vyhlédnutí jedince, jako je tomu myšleno, pokud jsou pracovníci najímání na hlavní pracovní poměr. Vedení podniku nabízí tuto brigádu v rámci celého roku jedincům, o kterých si myslí, že by byli pro tuto práci vhodní. Většinou jde o studenty, se kterými se vedení setká při své každodenní práci.

### **4) Spolupráce se vzdělávacími institucemi**

V minulých letech byl pocítěn nedostatek pracovníků na sezónní práce, proto byla vytvořena spolupráce se Střední zemědělskou školou Staré Město. Spolupráce spočívá v tom, že je 12 studentům 3. ročníků nabídnuta odborná praxe, kdy je součástí i kastrace kukuřice. Každý student obdrží jeden svůj podíl, to znamená 0,5 ha pole a musí se vykastrovat. Za tuto práci, studenti získají stejnou odměnu, jako jiní pracovníci. V průběhu kastrace se postupně seznamují i s ostatními činnostmi podniku.

Studentská praxe je výhodná jak pro FYTO Králík, s. r. o. tak i pro Střední zemědělskou školu Staré Město. Firma získá pracovníky na sezónní práce a nemusí vynaložit mnoho finančních prostředků. Střední škola pro své studenty zajistí praxi a ti za odvedenou práci obdrží finanční odměnu.

## 11 ANALÝZA PRACOVNÍHO MÍSTA PRO NÁBOR PRACOVNÍKŮ NA SEZÓNÍ PRÁCE

Letos je porost kukuřice naplánován na 150 ha. Tato plocha zahrnuje jak rostliny samců, tak i samic. Kastrují se ale jen rostliny samic. Samci zahrnují plochu 50 ha, je tedy potřeba vykastrovat plochu o 100 ha. Tuto plochu je potřeba rozdělit na 200 podílů (1 podíl je 0,5 ha). Tímto vznikají pracovní místa, která je potřeba obsadit pracovníky na krátkodobý pracovní poměr.

Pracovníci, kteří každoročně tuto práci vykonávají, si zabírají i více podílů. Tuto možnost mají i noví pracovníci, proto se potřeba pracovníků nerovná 200 podílkům. Když je tato věc brána v úvahu, je nutno zajistit 150 pracovníků, z toho je firma schopna obsadit 90 míst stálými pracovníky a 10 - 15 studenty v rámci praxe. Potřeba pro letošní sezónu je tedy 50 pracovníků.

### 11.1 Informace o pracovním místě

*Účel pracovního místa* – pracovní místo existuje z důvodu toho, že firma každoročně pěstuje osivo kukuřice. Pro vypěstování kvalitního osiva, je potřeba porost kukuřice kastrovat. Na tuto kastraci firma najímá pracovníky z jiných než vlastních zdrojů.

*Obsah práce* – Práce se provádí na poli, kde každý pracovník má vymezený svůj podíl, zde jsou vysety rostliny kukuřice, které je nutno zbavit samčích pohlavních květenství ještě před tím, než jsou schopny opylit samy sebe (zabránit samoopylení). Termín provádění práce je stanoven dobou začátku kvetení rostlin tedy biologii rostliny. Pracovník musí zajistit v co nejkratší době mezi metáním (objevením se květenství – laty) a kvetením jejich sterilizaci (ruční kastraci zalomení nebo vytažení květenství - laty).

*Zodpovědnost* – každý pracovník je zodpovědný za svůj podíl kukuřice. Zodpovídá za to, že porost bude správně a důkladně vykastrován bez zbytečných škod.

*Kritéria výkonu* – hlavním kritériem je správně vykastrovaný porost ve správnou chvíli (nesmí dojít k samoopylení), aniž by někdo musel pracovníka nutit chodit do porostu.

*Odpovědnost* – každý pracovník odpovídá za svou práci řediteli podniku, který má na starosti hodnocení jeho práce, díky kterému získá odměnu za odvedenou práci.

*Organizační faktory* – všichni pracovníci jsou podřízeni vedení firmy a stálým pracovníkům. Musí tedy plnit jejich nařízení.

*Motivující faktory* – mezi motivující faktory může být zařazeno to, že pracovníci si mohou vybrat, zda budou chodit do porostu ráno, odpoledne či navečer. Další motivujícím faktorem může být pro pracovníky to, že mohou po získání zkušeností s kastrováním kukuřice v prvním roce, získávat v dalších letech více podílků, a tím si vydělat více peněz.

*Faktory osobního rozvoje* – pracovníci nemají možnost růstu na jiné pracovní pozice.

*Faktory prostředí* – práce se vykonává za každého počasí podle potřeby. Práce není nijak náročná, nehrozí zde nebezpečí, které by mohlo ohrozit zdraví pracovníků nebo jejich bezpečnost. V době, kdy se provádí kastrace, není již v porostu použit žádný pesticid, poněvadž se provádí biologická ochrana, která je zdraví neškodná. Při práci se může projevit alergie v případě, že je pracovník alergický na pyl.

## 12 ANALÝZA MOŽNOSTÍ NÁBORU PRACOVNÍKŮ Z JINÝCH NEŽ SOUČASNÝCH ZDROJŮ

Firma nemá možnost zaměstnávat pracovníky na sezónní práce z vnitřních zdrojů a to z důvodů, které již byly popsány v předešlé kapitole, proto musí vyhledávat pracovníky na trhu práce. Vyhledávání musí být zaměřeno na lokální trh, jelikož práci nemohou vykonávat pracovníci z jiného okresu než je Uherské Hradiště.

### 12.1.1 Nové metody náborů pracovníků

V teoretické části této práce byly uvedeny metody náboru pracovníků. Některé z těchto metod jsou vhodné jen pro hlavní pracovní poměr. Mezi hlavní metody náboru na krátkodobý pracovní poměr patří inzerování, hledání pomoci zprostředkovatelských agentur, poradenských firem nebo vzdělávacích zařízení. Hlavními kritérii jsou náklady, rychlost jakou je možno pracovníky získat a kvalita potencionálních uchazečů.

## 12.2 Inzerování

Pro získání pracovníků může být využito inzerování. Předtím než je zahájeno, je potřeba analyzovat požadavky na pracovní místo.

### 12.2.1 Analýza požadavků

Hlavními požadavky na pracovní místo je:

- bydliště v okolí Uherského Hradiště,
- manuální zručnost,
- schopnost pracovat celý den v terénu,
- schopnost okamžitě reagovat na požadavky firmy (být k dispozici po dobu cca 2 týdnů),
- schopnost nastoupit v určeném termínu, který může být přesně zadán jen 2 dny předem,
- zdravotně způsobilý vykonávat kastraci kukuřice.

### 12.2.2 Možnosti inzerce

Mezi hlavní možnosti, které mohou být využity k inzerci, při hledání nových uchazečů o pracovní místo jsou:

- inzerce na úřadu práce,
- inzerce na webových stránkách,
- letáky do poštovních schránek,
- inzerce ve sdělovacích prostředcích.

### 12.2.3 Inzerce na úřadů práce

Úřad práce nabízí možnost umístit v jeho prostorách nabídku práce formou vývěsky. Tato vývěska může být umístěna na tabuli, kde jsou vyvěšeny nabídky ostatních firem na krátkodobý pracovní poměr. Proto, aby zde mohla být vývěska umístěna, není potřeba vypisovat žádné formuláře, stačí si jen vytvořit svou nabídku a poslat ji přímo zaměstnanci pracovního úřadu, který se postará o to, aby nabídka byla vyvěšena na tabuli.

### 12.2.4 Inzerce na webových stránkách

Jednou z možností kde hledat potenciální uchazeče o práci je webový prostor. Existuje mnoho stránek, kde lze zadat svou nabídku na práci. Existují placené portály i ty, na kterých je inzerce zdarma.

Ve výběru místa záleží hlavně na kvalitě portálu. Mezi kvalitní a placené portály patří portál Práce v ČR. Tento portál zahrnuje nabídky z celé ČR. Cena inzerce je 1 500 Kč na 14 dní. [23]

Další možností je inzerovat na bezplatných webových stránkách. Jelikož je potřeba, aby pracovníci byli z okolí Uherského Hradiště, inzerce musí být na takových stránkách, které jsou zaměřeny lokálněji. Mezi takové může být zařazena stránka [www.uh-inzert.cz](http://www.uh-inzert.cz) nebo [www.tip-prace.cz](http://www.tip-prace.cz). Tyto stránky mají ale nevýhodu v tom, že uchazeči k nim nemají příliš velkou důvěru, jelikož si na ně může dát kdokoliv inzerát a není zaručeno, že tato nabídka práce je důvěryhodná.

Věrohodné stránky jsou EURES - Evropský portál pracovní mobility a EURES - integrovaný portál MPSV.

Tyto dva portály slouží k hledání zaměstnanců jak na hlavní pracovní poměr, tak na sezónní práce. Inzerce je zde zdarma, jediné co je potřeba učinit, je obrátit se na pracovníky EURES a poskytnout jim údaje o práci. Ti poté inzerát na tyto stránky vloží.

Stránky slouží jak k vyhledávání pracovníků na místním trhu, tak v rámci celé Evropské unie. Záleží jen na firmě, z kterých zemí chce své pracovníky získat. Jediným problémem je, že na Evropském portálu pracovní mobility jsou většinou nabídky na delší pracovní dobu, ale pokud by firma měla zájem inzerovat na těchto stránkách, dalo by se s pracovníky EURES dohodnout na výjimce.

Možností jak uveřejnit nabídku práce je na firemních webových stránkách. Firma zatím své webové stránky nemá zpracované, ale jejich realizace je naplánovaná do konce roku 2010. V dalších letech by zde mohla být nabídka práce uveřejněna.

#### **12.2.5 Letáky do poštovních schránek**

Získat uchazeče na pracovní místo lze tak, že je potencionálním uchazečům vložen leták do poštovních schránek. Leták si firma může zpracovat sama, nebo jej může zadat agentuře, která jej za ni vytvoří. Leták by měl obsahovat jen podstatné informace, které jsou přehledně uspořádány. Tyto letáky mohou být do schránek vloženy pracovníky podniku nebo rozneseny najatými brigádníky.

#### **12.2.6 Inzerce ve sdělovacích prostředcích**

Mnoho firem nabízí volná pracovní místa v regionálních rozhlasech. Tuto službu nabízí i Rádio Čas, který uveřejňuje nabídky firem v rámci regionu. Pro uveřejnění nabídky pracovního místa je potřeba vyplnit formulář na webových stránkách rádia. Mezi požadované informace patří:

- vybrat region pro odvysílání nabídky práce,
- místo výkonu práce (město),
- jméno a příjmení,
- e-mail,
- kontakt. [25]

Rádio tuto službu poskytuje zdarma. Nezveřejňuje ovšem název firmy, webové odkazy ani emailové adresy.



## 12.3 Zprostředkovatelské agentury

Firma má možnost získat pracovníky na sezónní práce pomocí zprostředkovatelských nebo personálních agentur. Před tím ovšem než s nimi začne spolupracovat, musí vyhledat takovou agenturu, která bude pro ni vhodná. Základním předpokladem je, aby byla z regionu. V okolí existují jen dvě agentury. První je personální agentura Grafton recruitment s. r. o., která sídlí ve Zlíně a druhou je Agentura1, spol. s r. o. se sídlem v Nivnici. [20]

V úvahu pro firmu FYTO Králík s. r. o. přichází jen první agentura Grafton recruitment, s. r. o., jelikož Agentura1, spol. s r. o. se zaměřuje na vrcholový a střední management.

### 12.3.1 Personální agentura Grafton recruitment, s. r. o.

Jelikož je tato agentura jedinou, která může pokrýt požadavky, byla požádána, zda by mohla poskytnout firmě FYTO Králík, s. r. o. informace ohledně zprostředkování pracovníku na kastraci kukuřice.

Personální agentura je schopna zajistit pracovníky na sezónní práce. Je potřeba se jen s agenturou dohodnout na požadavcích a vyplnit formulář, na jehož základě agentura poskytne kalkulaci. Formulář je v přílohách P I.

Rozsah služeb, které personální agentura nabízí při hledání pracovníků je následující:

- vyhledávání vhodných kandidátů,
- testování uchazečů,
- ověření referencí,
- administrace pracovního vztahu,
- platby odvodů za zaměstnavatele,
- pojištění agenturních zaměstnanců za způsobenou škodu zaměstnavateli,
- výměna, náhrada zaměstnanců - pokud klient požádá,
- projektové řešení - harmonogramy - rozvržení brigádníků. [30]

Personální agentura je schopna zajistit jak brigádníky z místního trhu, tak i brigádníky z jiných států, pokud by firma o to měla zájem.

## 12.4 Poradenské firmy a nábor pracovníků z jiných států

Služby, které poradenské agentury nabízejí, jako je inzerce, provádění pohovorů nebo předvýběr zaměstnanců, není potřeba.

Poradenskou institucí, která by mohla pomoci při hledání pracovníků je úřad práce. Tento ale nemůže pomoci ve vyhledávání brigádníků. Může jen nechat firmu vyvěsit svou nabídku. Je možno ale využít jejich znalostí a informovaností ohledně zaměstnávání pracovníků z jiných států.

### 12.4.1 Nábor pracovníků ze státu Evropské unie

Pokud by byl zájem získávat pracovníky z jiných států v rámci Evropské unie, nejvhodnějším státem je Slovensko.

#### *Kulturní odlišnosti Slovenska*

Jednacím jazykem Slovenska je slovenština. Při náboru pracovníků z této země by nevznikala jazyková bariéra, jelikož slovenština a čeština jsou podobné jazyky. Hodnota času a časová orientace, filosofická orientace, týmová spolupráce a povaha lidí je podobná české, proto by neměl být v těchto záležitostech taktéž problém. Hlavní co je potřeba si uvědomit, že Slovensko je silně věřící země. Počet věřících dosahuje asi 84 % z celkového počtu obyvatel. Převládající je římskokatolická církev, ke které se hlásí asi 69 % obyvatel. [2]

#### *EURES*

Při dotazování na Úřadu práce v Uherském Hradišti ohledně zaměstnávání pracovníků z jiných států, byl doporučen kontakt Úřad práce ve Zlíně, kde sídlí EURES. Tato organizace sdružuje Úřady práce v rámci Evropské unie a usnadňuje pracovní mobilitu v rámci Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru.

Pracovníci EURES nabídli 3 možnosti jak získat pracovníky ze Slovenska:

- 1) Nabídnout pracovní místo na úřadu práce, kde firma upřednostní pracovníky z EU.
- 2) Spojit se s poradci EURES na Slovensku přes úřad práce, kteří se pokusí pracovníky zajistit.

3) Pokud by se jednalo o více lidí, na základě zadaných podmínek, EURES by zajistil pracovníky a firma by si na místě sama provedla pohovory a vybrala nové pracovníky. Všechny služby EURES jsou poskytovány zdarma.

Co se týká ubytování pracovníků, záleží jen na firmě, jestli by poskytla ubytování nebo nechala pracovníky, ať si ubytování zajistí sami. Větší pravděpodobnost odezvy pracovníků je samozřejmě, když jim bude ubytování zajištěno.

#### **12.4.2 Nábör pracovníků mimo státy EU a EHP**

Najmout pracovníky lze i z jiných států mimo EU a EHP. Získání pracovníků by muselo být zajištěno přes ambasádu dané země a ti by museli získat pracovní povolení na úřadu práce. Dle informací úřadu práce pracovní povolení by tito pracovníci nezískali, a to z toho důvodu, jelikož se jedná o práci, kterou mohou vykonávat obyvatelé ČR a EU. Toto povolení se vydává jen na výjimečná pracovní místa.

### **12.5 Vzdělávací instituce**

Jako minulý rok lze oslovit studenty Střední zemědělské školy a Gymnázia ve Starém Městě s nabídkou praxe. I když v minulém roce byl problém s některými studenty a firma je stále musela kontrolovat, většina studentů pracovala zodpovědně, takže jejich praxe byla přínosem.

Jelikož by měla zájem i o ostatní studenty ze Střední zemědělské školy, spolu s vedením firmy byla vytvořena anketa, ve které byl zjišťován zájem těchto studentů o brigádu kastrace kukuřice.

Anketa byla rozdána na Střední zemědělské škole ve Starém městě a dále byla kontaktována Základní škola UNESCO v Uherském Hradišti a její žáci 9. tříd s prosbou o vyplnění ankety.

Základní škola byla kontaktována z toho důvodu, že jsou zde již žáci, kteří dosáhli nebo dosáhnou do prázdnin 15 let, a tedy mohou vykonávat brigády. Tito studenti byli osloveni, jelikož mají problém sehnat brigády na léto, protože nemají žádné zkušenosti a jen málo zaměstnavatelů je přijme na brigádu.

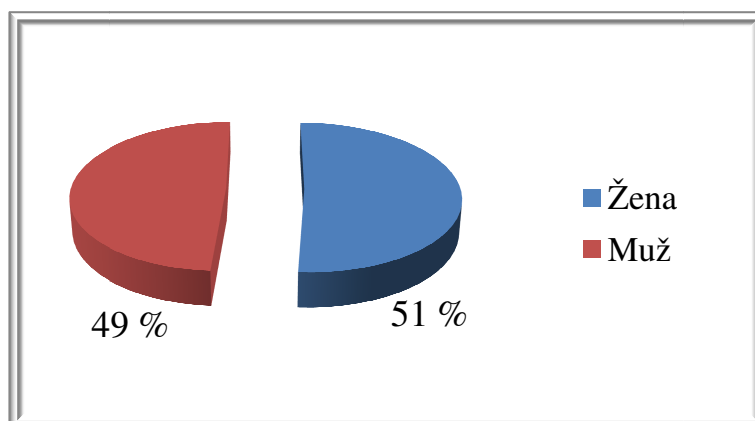
### 12.5.1 Anketa

Anketa se skládá z 8 otázek, tak aby měli pro firmu potřebnou vypovídací schopnost. Dále je zde uvedeno, o jakou práci se jedná a kontakt v případě zájmu o brigádu. Anketa je v přílohách P II.

Cílem ankety bylo zjistit, zda mají studenti zájem o tento typ brigády a pokud ne, tak z jakého důvodu. Na anketu odpovídalo 100 respondentů z toho 20 respondentů z 9. tříd na základní škole a 80 respondentů ze střední školy.

#### 1. otázka: Pohlaví

Procentuální podíl respondentů je 51 % žen a 49 % mužů. Jednomu procentu odpovídá jeden respondent.



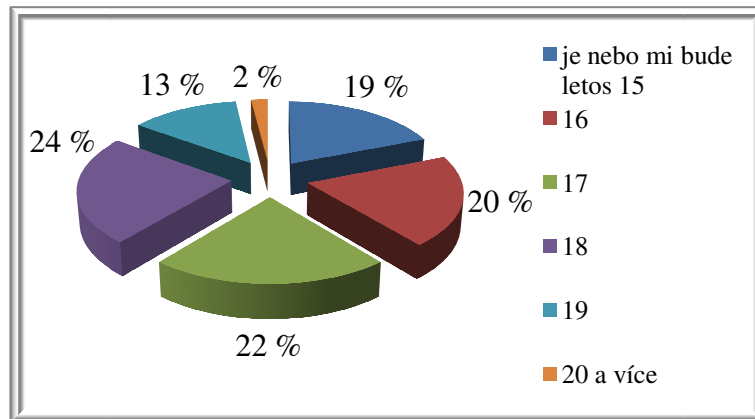
Graf 1: Pohlaví respondentů [vlastní zpracování]

#### 2. otázka: Kolik Vám je let?

Věk respondentů byl:

- 19 % - 15 let,
- 20 % - 16 let,
- 22 % - 17 let,
- 24 % - 18 let,
- 13 % - 19 let a
- 2 % - 20 a více let.

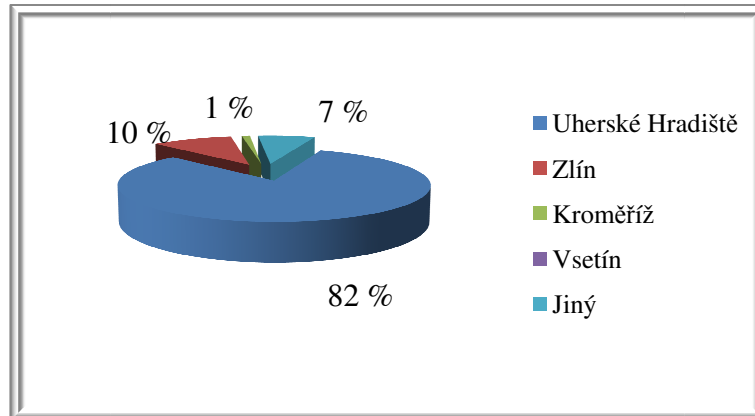
Jednomu respondentu odpovídá jedno procento z dotazovaných.



Graf 2: Věk respondentů [vlastní zpracování]

**3. otázka: Kde je Vaše bydliště v průběhu letních prázdnin? (vyberte okres)**

Respondenti měli na výběr z okresů Zlínského kraje. Z okresu Uherské Hradiště bylo 82 % respondentů, ze Zlína bylo 10 % respondentů, z Kroměříže 1 % respondentů a z jiných okresů bylo 7 % respondentů. Respondenti uváděli jako jiné bydliště Hodonín, Bratislava, Vyškov a Bruntál. Jeden respondent odpovídá jednomu procentu z dotazovaných.

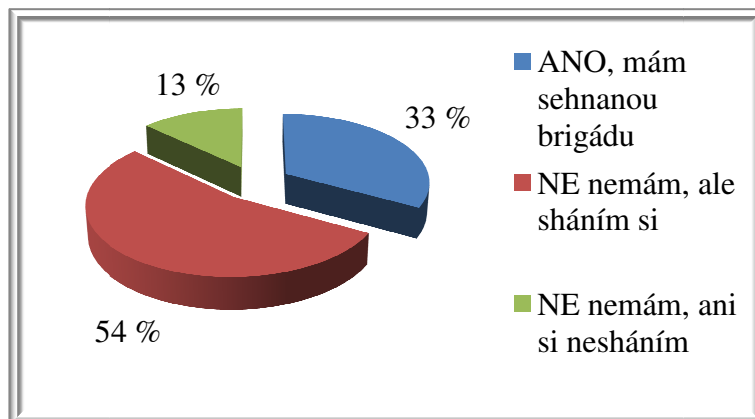


Graf 3: Bydliště respondentů během letních prázdnin

[vlastní zpracování]

**4. otázka: Máte již na léto sehnanou brigádu?**

Respondenti na zadanou otázku odpovídali v 54 %, že brigádu sehnanou nemají, ale shání si. Respondentů, kteří již mají brigádu na léto zajištěnou je 33 % a 13 % respondentů si brigádu neshánějí. Jeden respondent odpovídá jednomu procentu.

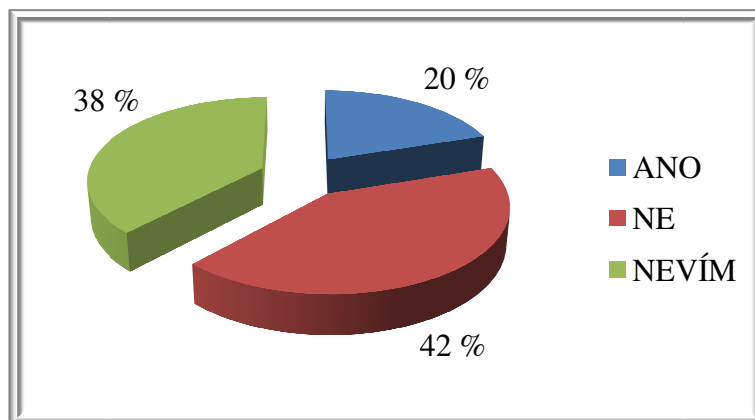


Graf 4: Brigáda respondentů na letní prázdniny

[vlastní zpracování]

**5. otázka: Měli byste zájem o brigádu kastrace kukuřice?**

20 % respondentů má zájem o tento typ brigády, 42 % respondentů nemá zájem a 38 % respondentů neví, zda má zájem o tento typ brigády.

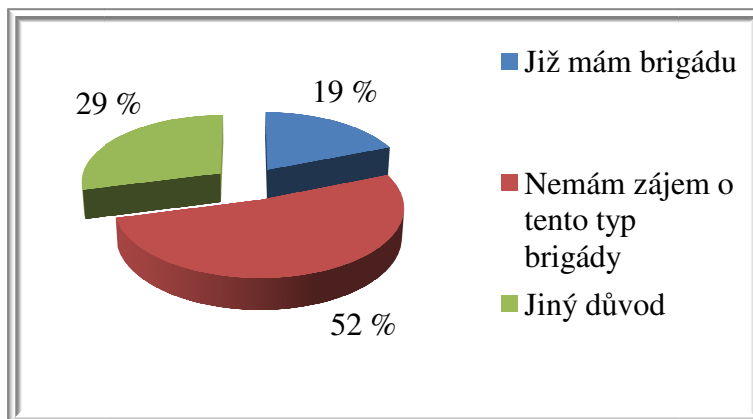


Graf 5: Zájem o brigádu kastrace kukuřice

[vlastní zpracování]

**6. otázka: Pokud ne, PROČ?**

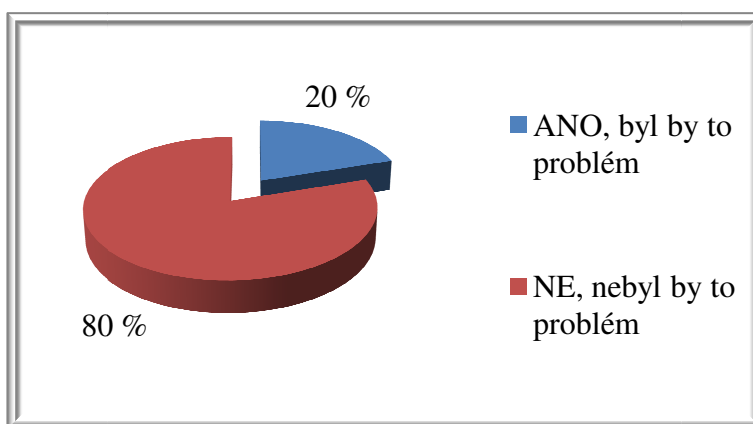
Důvodem, proč nemají respondenti zájem o kastraci kukuřice, bylo z 52 %, že nemají zájem o tento typ brigády, z 29 % měli jiný důvod a z 19 % bylo příčinou, že již mají na léto sehnanou brigádu. Respondenti, kteří měli jiný důvod, nejčastěji uváděli nízké ohodnocení za vykonanou práci.



Graf 6: Důvod, proč respondenti nemají zájem o kastraci kukuřice [vlastní zpracování]

**7. otázka: V případě zájmu o tuto brigádu, viděli byste problém v tom, že přesný termín nástupu Vám bude oznámen 2 dny předem?**

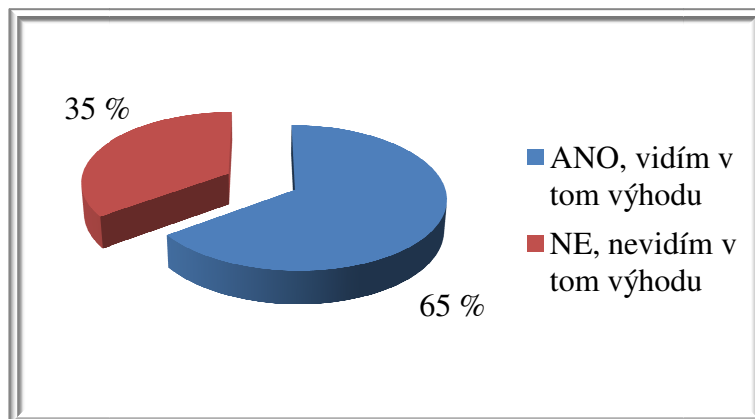
Ve 20 % respondenti, kteří mají zájem o brigádu, uvedli, že by to byl pro ně problém, což byli 4 studenti.



Graf 7: Problém přesného určení nástupu na brigádu  
[vlastní zpracování]

**8. Práci je možno vykonávat ve více lidech, tudíž si můžete vzít více podílů a pracovat na nich s kamarády či rodinou a o výdělek se podělit. Vidíte tuto možnost jako výhodu této brigády?**

Respondenti, kteří mají zájem o tuto brigádu, odpověděli otázku z 65 %, že vidí v tomto výhodu a zbylých 20 % nikoliv.



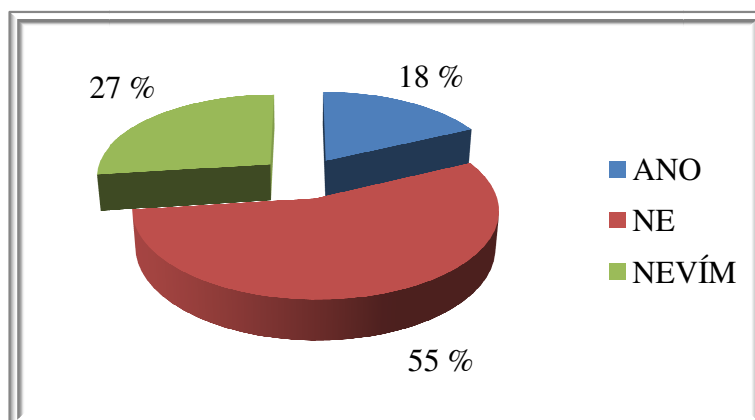
Graf 8: Výhoda práce více lidí při kastraci kukuřice

[vlastní zpracování]

**Další informace vyplývající z ankety ohledně zájmu o tuto brigádu:**

- Z těch co mají zájem o brigádu je 11 žen (55 %) a 9 mužů (45 %).
- Co se týče věku, tak 5 respondentů (25 %) má 15 let, dalších 5 respondentů (25 %) má 16 let, 7 respondentů (35 %) má 17 let a 3 respondenti (15 %) mají 18 let. Celkově 25 % žáků základní školy má zájem o tuto brigádu a 19 % studentů střední školy.
- Všichni co o tuto brigádu mají zájem, jsou z okresu Uherské Hradiště.

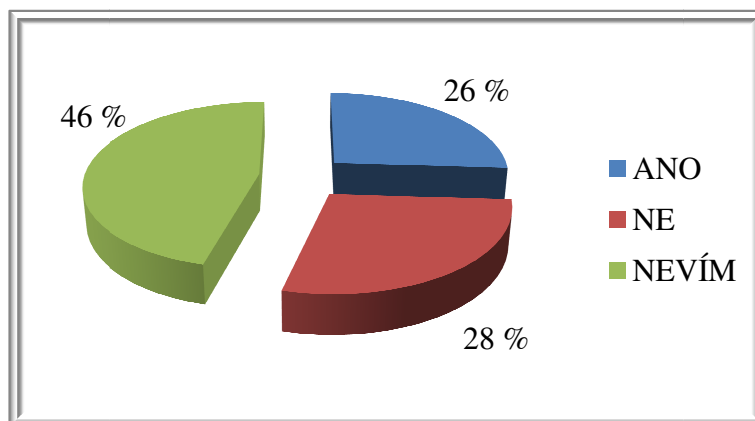
Z těch co již mají na léto sehnanou brigádu, má 6 respondentů (18 %) zájem i o brigádu kastrace kukuřice, 18 respondentů (55 %) nemá zájem a 9 respondentů (27 %) neví.



Graf 9: Zájem o kastraci kukuřice, jestliže již studenti mají na léto sehnanou brigádu [vlastní zpracování]

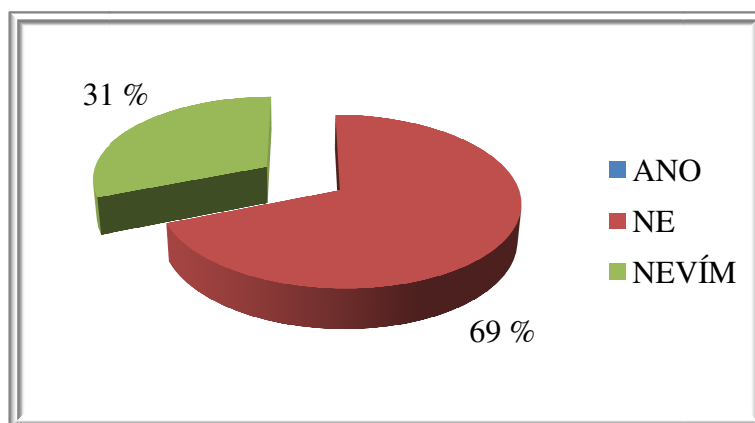


Zájem o kastraci kukuřice, pokud nemají brigádu, ale shání si, mělo 14 respondentů (26 %), těch co neměli zájem, bylo 15 respondentů (28 %) a 25 respondentů (46 %) nevědělo, zda zájem mají.



*Graf 10: Zájem o kastraci kukuřice, pokud si studenti hledají brigádu na léto [vlastní zpracování]*

Studenti, kteří si neshánějí brigádu na léto v 9 případech (69 %) nemají zájem ani o tento typ brigády a 4 respondenti (31 %) si nebyli zcela jistí a odpověděli, že neví.



*Graf 11: Zájem o kastraci kukuřice, pokud si studenti na léto brigádu nehledají [vlastní zpracování]*

Z ankety vyplývá, že 20 % studentů by mělo zájem o brigádu kastrace kukuřice. Větší zájem je u žáků základní školy, kde má zájem každý 4. žák.

Hlavním důvodem, proč studenti nemají zájem kastrovat kukuřici, byl ten, že jim nevyhovuje tento typ brigády a špatné ohodnocení za odvedenou práci.

Velký zájem o tuto brigádu projevili respondenti, kteří již mají na léto sehnanou brigádu, ale největší zájem mají ti respondenti, kteří si teprve brigádu shánějí.

Problém v určení přesného termínu nástupu viděli problém 4 respondenti, což je 20 % z těch, kteří mají zájem o tuto brigádu.

### **12.5.2 Střední zdravotnická škola Uherské Hradiště**

Při návštěvě úřadu práce bylo sjednáno setkání s pracovnící, která je zároveň poradkyní a psycholožkou pro Střední zdravotnickou školu v Uherském Hradišti. Firma FYTO Králík, s. r. o. byla informována, že studenti této školy mají velký zájem o brigády. Proto by bylo vhodné poskytnout této pracovníci informace týkající se sezónní práce, která by je předala studentům. Výhoda kontaktování studentů přes psycholožku školy spočívá v tom, že studenti jsou zodpovědní nejen firmě za svou práci, ale měli by mít i morální povinnost vůči této pracovníci školy.

### 13 SOUHRN ANALYTICKÉ ČÁSTI

V analytické části byly nejprve zjišťovány informace ohledně firmy FYTO Králík, s. r. o. Jednalo se o informace týkající se historie podniku, profilu společnosti a sezónních prací ve firmě.

Dále byla provedena analýza současného nábory pracovníků na krátkodobý pracovní poměr, kdy bylo zjištěno, že firma využívá čtyři zdroje pracovníků, mezi které patří skupina uchazečů, kteří se nabízejí sami, doporučení současného pracovníka, přímé oslovení vyhlédnutého jedince a spolupráce se vzdělávacími institucemi.

V další části bylo analyzováno pracovní místo pro nábor pracovníků na sezónní práce. Hlavním cílem bylo zjistit informace o tomto pracovním místě.

Nakonec byly analyzovány možnosti nábory pracovníků z jiných než současných zdrojů, která jsou doposud užívány. Mezi metody jak získat pracovníky patří inzerování, využití služeb zprostředkovatelské agentury, poradenských firem a získat pracovníky pomocí vzdělávacích institucí.

Na základě této analytické části bude vytvořen projekt nábory pracovníků pro sezónní práce ve firmě FYTO Králík, s. r. o. na krátkodobý pracovní poměr. V projektu se bude vycházet z možností nábory pracovníků, které firma doposud užívala a nových metod, které má k dispozici. Možnosti budou podrobeny nákladové a rizikové analýze.

## 14 PERSONÁLNÍ PRÁCE VE FIRMĚ FYTO KRÁLÍK, S. R. O.

Před tím, než bude zahájen nábor na krátkodobý pracovní poměr, musí být vykonány určité personální práce týkající se náboru těchto pracovníků.

### 14.1 Cíle podniku

Nejprve musí být určené cíle, které mají být dosaženy a na jejich základě vytvořena personální strategie tak, aby bylo těchto cílů dosaženo.

- 1) Cílem podniku je získat takové pracovníky, kteří budou mít vážný zájem kastrovat kukuřici a budou schopni nastoupit na tuto práci v termínu, který bude určen jen 2 dny předem. Je zde problém, že práce je závislá na počasí, nejde tedy určit přesný termín nástupu dříve. Pracovník musí být schopen kastrovat porost po celou dobu kvetení, dokud Ústřední kontrolní a zkušební ústav zemědělský neschválí, že je porost v pořádku. Kastrace kukuřice trvá přibližně 2 týdny.
- 2) Dalším cílem je získat pracovníky na dlouhodobější spolupráci. Pro firmu je výhodné udržet si ty dobré a spolupracovat s nimi každoročně na sezónních pracích. Šetří firmě čas a finance, jelikož jim není potřeba vysvětlovat, co se od nich požaduje, a mají s touto prací praxi.
- 3) Firma musí najít takové pracovníky, kteří budou ochotni pracovat v terénu. V minulých letech byl s tímto problémem, že všichni zájemci o tuto práci ji odváděli správně. Důvodem bylo to, že si neuvědomovali, že se jedná o práci v terénu a musí se vykonávat za každého počasí. Nechodili do porostu, což vytvářelo problémy, jelikož se musela za ně shánět náhrada.

### 14.2 Personální strategie

Na základě těchto cílů je potřeba vytvořit personální strategii, díky které firma těchto cílů dosáhne.

#### *Kolik a jaký druh pracovníků je potřeba*

Je nutné získat 150 pracovníků na krátkodobý pracovní poměr. Je bude FYTO Králík, s. r. o. zaměstnávat na dohodu o provedení práce. Pracovní pozice je pomocný pracovník v zemědělství.

*Jaká nabídka pracovních sil se předpokládá*

Na základě zkušeností z minulých let je potřeba, aby vedení podniku určilo 2 pracovníky se zkušenostmi, kteří by vypomohli řediteli podniku s vedením sezónních prací. Ředitel podniku do této doby zajišťoval všechny činnosti, které se týkaly rozmisťování, kontroly a hodnocení sám. Tito určené pracovníci, by měli za úkol hlídat porost, procházet ho a informovat ředitele o nedostatcích v práci ostatních. Byli by hodnoceni časovou mzdou.

V letošním roce bude nutné zajistit více pracovníků, než tomu bylo v minulosti. I do dalších let se plánuje navyšování obhospodařované plochy porostu kukuřice. Firma má k dispozici několik možností jak je získat. K tomu, aby byla tato potřeba pokryta, má k dispozici několik zdrojů, které může využít k náboru.

*Co je možno udělat pro pokrytí potřeby pracovníků*

Pracovníky může podnik získat ze všech čtyř hlavních zdrojů. Svou nabídku na pracovní místo může vyvěsit na více místech, je proto potřeba vytvořit tento inzerát a dále určit, kde jej umístit.

- 1) Zprostředkovatelská agentura Grafton recruitment, s. r. o. zaslala firmě formulář, na základě požadavků a informací, které FYTO Králík ve formuláři uvede, agentura nabídne služby a předběžnou kalkulaci. K tomu, aby bylo zjištěno, zda je výhodné využít služeb agentur, je potřeba vyplnit tento formulář a zaslat jej agentuře. Na základě jejich kalkulace potom firma posoudí a rozhodne, zda využije služeb agentury či nikoli.
- 2) Spolupráce s Úřadem práce v Uherském Hradišti spočívá nejenom v tom, že zde lze vyvěsit inzerát, ale je možná i spolupráce s pracovníci úřadu práce, která je zároveň i psycholožkou na Střední zdravotnické škole v Uherském Hradišti a projevila zájem o inzerci pracovního místa na této škole. Proto by bylo vhodné inzerát, který by byl umístěn na úřadu práce poskytnout i této pracovníci, která by jej předala studentům školy. Firma má velký zájem o tyto studenty, jelikož se jedná většinou o ženy a firma má s nimi dobré zkušenosti.

Na základě ankety firma zjistila, že každý pátý student nebo žák by měl zájem o tento typ brigády. V anketě bylo uvedeno telefonní číslo, na které se mohou studenti a žáci obrátit v případě jejich zájmu, proto je nutné oslovit jen ty, kteří nepřišli s anketou do kontaktu. Bylo by vhodné oslovit přímo učitele na Střední zemědělské

škole ve Starém Městě, kteří studentům tuto brigádu nabídnou nebo vyvěsit v prostorách školy nabídku brigády.

#### *Vnitřní podmínky*

Pro podnik jsou důležité vnější a vnitřní podmínky organizace. Co se týká vnitřních podmínek je FYTO Králík, s. r. o. malý podnik, který ale díky zkušenostem vedení dokáže na trhu obstát vedle velkých podniků. Technické zázemí podniku je ale zastaralé. Je důležité, aby si všechny činnosti spojené s podnikáním dokázala zajistit sama. Firma ovšem neovlastní posklizňovou linku, proto využívá služeb podniku Pomoraví Babice, a. s. Do budoucna se uvažuje o stroji na kastraci kukuřice, který by ulehčil práci sezónních prací. Tento stroj dokáže vykastrovat cca 70 % porostu.

#### *Vnější podmínky*

Vnější podmínky ovlivňují nábor pracovníků na sezónní práce. Populace stárne a prodlužuje se věk lidí, a to ovlivňuje potencionální pracovníky. Obecně není zájem zaměstnávat starší lidi, proto se zvyšuje zájem o brigády. Práci nabízí i mnoho starobních důchodců. Firma je přijímá, jelikož jsou tito lidé spolehliví a má zájem podpořit jejich kvalitní život. Tito lidé se nabízejí sami, jelikož jsou o ni dobře informováni a jedná se většinou o pracovníky, co tuto práci vykonávají každoročně.

V důsledku finanční a hospodářské krize se objevuje více lidí, kteří projevují zájem o tento typ brigády. Jedná se většinou o pracující, kteří využívají výhody této sezónní práce, jelikož ji je možné vykonávat i po pracovní době v hlavním pracovním poměru. Tato práce je vhodná i pro nezaměstnané, jelikož se z odměny neodvádí sociální a zdravotní pojištění a mají zde možnost uplatnit slevy na dani, pokud podepíší prohlášení k dani z příjmů. Pokud nezaměstnaný, který je veden na úřadu práce, získá odměnu do 4000 Kč, může pobírat i podporu v nezaměstnanosti.

Firma má zájem o tyto pracovníky, jelikož mají snahu pracovat a většinou svou práci odvádějí kvalitně. K 28. únoru 2010 byla v Uherském Hradišti 10,4% míra nezaměstnanosti. Uchazečů o místo bylo 8 241 z toho dosažitelných 7 807. V minulém roce k 28. únoru 2009 byla míra nezaměstnanosti 7,5 %, což znamená, že počet nezaměstnaných roste. [18] Lidé pocítují finanční a hospodářskou krizi, proto firma může plánovat, že na její nabídku práce bude reagovat dostatečný počet uchazečů o tuto práci.

### 14.3 Personální politika

I když firma shání pracovníky na krátkodobý pracovní poměr a jedná se o malý podnik, měla by mít jasnou personální politiku. Všichni, kdo jsou zaměstnáni ve FYTO Králík, s. r. o. na hlavní pracovní poměr i sezónní práci, musí být seznámeni s touto personální politikou.

Všem potencionálním uchazečům budou nabídnuty stejné příležitosti. Získat tuto práci mají všichni bez rozdílů věku či pohlaví. Důležité je, aby se jednalo o uchazeče z okolí Uherského Hradiště, neboť potencionální uchazeči ze vzdálenějších lokalit nejsou schopni dostát svým povinnostem a to v tom smyslu, že nemohou rychle reagovat na časové požadavky firmy ohledně práce v porostu kukuřice.

Všichni budou mít stejné podmínky hodnocení práce. Odměna za vykonanou práci je pro všechny stejná a pracovníci budou s touto odměnou seznámeni ještě před nástupem do pracovního poměru.

Před nástupem musí všichni podepsat BOZP a přinést lékařskou zprávu o zdravotní způsobilosti vykonávat tuto práci.

Pracovníci musí být seznámeni s tím:

- jakou práci mají vykonávat,
- kde je jejich místo výkonu práce,
- kdo jsou jejich nadřízení,
- co dělat v případě úrazu či jakýchkoliv jiných problémů.

### 14.4 Plánování pracovníků ve firmě FYTO Králík, s. r. o.

FYTO Králík, s. r. o. potřebuje každoročně pracovníky na krátkodobý pracovní poměr. Tyto pracovníky musí shánět celoročně, protože poptávka po kastraci kukuřice není dostatečně velká. Plánování je krátkodobé a je potřeba všechny zajistit nejméně 2 týdny před začátkem kastrace.

Na sezónní práci je potřeba pro tento rok zajistit 150 pracovníků. Firma plánuje obsadit 90 pracovníků z vlastních zdrojů, kteří tuto práci vykonávají každoročně. Dále 10 – 15 studenty ze Střední zemědělské školy ve Starém Městě na základě praxe ve firmě a 50 pracovníků z jiných zdrojů, které má k dispozici.

Odhad potřeby je tedy 50 pracovníků. Plánem je oslovit studenty středních a základních škol, klienty úřadu práce a zájemce o brigády. Na základě dotazníků bylo zjištěno, že každý 5. student by měl zájem o tento typ brigády.

Záměrem je získat pracovníky s co nejnižšími náklady na jejich zajištění. Firma má možnost najmout pracovníky pomocí zprostředkovací agentury, kdy je tato varianta finančně náročnější, ale odpadají starosti na zajištění pracovníků a administrativních věcí.



## 15 ZÍSKÁVÁNÍ A VÝBĚR PRACOVNÍKŮ

Získávání a výběr se skládá ze tří základních kroků:

- 1) Definování požadavků
- 2) Přilákání uchazečů
- 3) Výběr pracovníků

### 15.1 Definování požadavků

Potřeba je 150 pracovníků, jejich pracovní pozice je pomocný pracovník v zemědělství. K tomu, aby práce v terénu probíhala bez problému, musí se určit 2 pracovníci, kteří pomohou řediteli s kontrolou porostu.

Při definování požadavků musí být také určeno, za jakých podmínek budou pracovníci na sezónní práce najati.

#### 15.1.1 Specifikace požadavků na pomocného pracovníka v zemědělství

Předtím než bude zahájen nábor, musí být určeny požadavky:

- fyzicky zdatný,
- zdravotně způsobilý,
- schopný pracovat v terénu,
- manuálně zručný,
- flexibilní,
- schopný rychle reagovat na požadavky nadřízených,
- zodpovědný,
- spolehlivý,
- schopnost pracovat v jakémkoliv počasí,
- mít základní intelektuální schopnosti.

Nejsou určeny žádné požadavky ohledně vzdělání či kvalifikace. Ovšem zkušenosti s touto prací nebo s jinou sezónní prací, jako je sběr ovoce apod., jsou výhodou.

Požadavky na 2 pracovníky jsou navíc:

- min. 3 roky praxe s kastrací kukuřice,
- být neustále k dispozici,
- umět jednat s lidmi,

- schopnost rychle rozhodovat o nastalých problémech.

Součástí specifikace je také určení podmínek, za jakých je nábor pracovníku na kastraci kukuřice.

*Pracovní podmínky:*

- pracovníci jsou najati na DPP, která musí být podepsána před nástupem do pracovního poměru,
- jsou hodnoceni úkolovou mzdou (2 pracovníci časovou mzdou),
- odměna za správně odvedenou práci je 3 000 Kč za 0,5 ha,
- práce je možná max. na 1 ha pole, to znamená max. 2 podíly kukuřice,
- před nástupem do pracovního poměru musí být odevzdáno lékařské potvrzení, které umožňuje vykonávat stanovenou práci,
- je povinnost zúčastnit se školení BOZP a podepsat dokument o účasti na tomto školení,
- studenti jsou povinni předložit potvrzení o studiu před nástupem do pracovního poměru,
- pracovníci nemají právo na dovolenou,
- pracovníci si sami mohou určovat pracovní dobu, pokud mu nebude stanoveno jinak,
- pokud FYTO Králík, s. r. o. nebude spokojeno s prací, která bude vykonána, má právo pracovníka nahradit a upravit jeho odměnu za vykonanou práci.

## 15.2 Přilákání uchazečů

FYTO Králík, s. r. o. potřebuje získat pracovníky z vnějších zdrojů, jelikož zaměstnanci na hlavní pracovní poměr jsou plně vytíženi. Kastrace kukuřice probíhá zároveň s hlavní zemědělskou sezónou, proto nelze použít firemní zaměstnance pro kastraci kukuřice. Tito zaměstnanci musí zastat jiné firemní činnosti.

Ze současných zdrojů je možno obstarat cca 100 pracovníků a dalších 50 pracovníků musí být zajištěno z nových zdrojů. Na základě zkušeností vedení firmy, by měl být nábor zaměřen na uchazeče z řad:

- žen v domácnosti,
- studenty (výhodou jsou ženy),
- volné pracovní síly na trhu práce,

- zaměstnance, kteří tuto práci budou vykonávat mimo svůj hlavní pracovní poměr.

Jestliže by tito potencionální pracovníci nepokryli požadavky firmy, muselo by se zaměřit na pracovníky ze zahraničí. V tomto případě by se jednalo o pracovníky ze Slovenské republiky, jelikož se jedná o nejpříjemnější variantu v rámci nábory pracovníků z jiných států.

### 15.2.1 Inzerování

Předtím než se začne inzerovat, je nutno vytvořit inzerát. Tento inzerát musí obsahovat následující informace.

#### *Nadpis či hlavička*

- Brigáda na kastraci kukuřice

#### *Organizace*

- FYTO Králík, s. r. o.

#### *Pracovní místo*

- Jedná se o práci vykonávanou v poli v porostu kukuřice. Každý pracovník má svůj podíl pole, kde jsou vysety rostliny kukuřice. Jeho úkolem je zbavit tento porost samičích pohlavních květenství před tím, než jsou schopny opylit sami sebe.
- Přibližný začátek pracovního poměru je 1. července. Nástup do pracovního poměru se může posunout dle počasí.
- Práce je vykonávána za jakéhokoliv počasí. Pracovník si může určit, zda bude pracovat ráno či odpoledne, ale práce musí být správně odvedena.

#### *Hlavní požadavky na pracovníka*

- Zdravotně způsobilý a schopný pracovat v terénu
- Manuálně zručný
- Flexibilní
- Zodpovědný
- Spolehlivý

#### *Platu/mzdě a zaměstnaneckých výhodách*

- Jedná se o úkolovou mzdu.
- Pracovník je zaměstnáván na dohodu o provedení práce.

- Odměna za správně vykonanou práci je 3 000 Kč za 0,5 ha (1 podíl). Pracovník má možnost vykonávat práci na 2 podílech. Doba trvání práce je cca 14 dní.

#### *Místo vykonávané práce*

- Práce je vykonávána v okolí Huštěnovic (Staré Město, Jalubí, Babice).

#### *Co je potřeba udělat v reakci na inzerát*

- V případě zájmu kontaktujte Ing. Jaroslava Králíka – tel. 605 981 913 nebo emailem na [fyto.kralik@centrum.cz](mailto:fyto.kralik@centrum.cz) nebo osobně navštivte firmu FYTO Králík, s. r. o. v Huštěnovicích nejpozději do 1. června
- Při Vašem kontaktu Vám budou sděleny bližší informace

Firma má několik možností jak získat pracovníky na kastraci kukuřice. Jedna z těchto možností je inzerování. Inzerovat může:

- 1) na úřadu práce
- 2) na webových stránkách
- 3) na letáčích vložených do poštovních schránek
- 4) ve sdělovacích prostředích

#### ***Inzerce na úřadu práce***

Tato inzerce je jedna z možností v rámci inzerování, kterou by firma v letošním roce jistě měla použít. Při kontaktu s úřadem práce bylo zjištěno, že je zde možnost vyvěsit inzerát na vývěsní tabuli k ostatním inzerátům. Stačí jen vytvořit tento inzerát a kontaktovat předem určeného pracovníka, který tento inzerát vyvěsí.

Tento inzerát by měl být vyvěšen na začátku měsíce května. Tento termín je takto určen z toho důvodu, jelikož v dřívějších měsících by potencionální pracovníci ještě nemuseli zcela být rozhodnuti a mohli by s odstupem času na tuto nabídku zapomenout. Pozdější termín by mohl firmě zkomplikovat jejich plán a nemuseli by se stihnout všechny úkony, které je potřeba provést před nástupem do pracovního poměru.

Výhodou této inzerce jsou téměř žádné náklady a na inzerát reagují jen vážní zájemci, kteří mají snahu si přivydělat.

Pro potencionální pracovníky má tato brigáda výhodu v tom, že je sjednána na dohodu o provedení práce, tudíž jim z odměny není odvedeno sociální a zdravotní pojištění a mají možnost podepsat prohlášení k dani z příjmu, pokud toto prohlášení v daném měsíci nepo-

depsali u jiného zaměstnavatele. Pokud si pracovníci vydělají do 4 000 Kč, nepřijdou o svou podporu v nezaměstnanosti. Odhadem je, že by FYTO Králík, s. r. o. mohlo tímto způsobem inzerce získat 20 pracovníků.

### ***Inzerce na webových stránkách***

Webový prostor umožňuje inzerci na konkrétních webových stránkách. V analytické části jsou popsány možnosti, které umožňují, jestliže by bylo rozhodnuto tuto formu inzerce využít. V letošním roce, ale není zájem tuto inzerci využít.

Výhoda této formy inzerce spočívá v tom, že lze vybrat webovou stránku, kde je inzerát umístěn. Nevýhodou je, že potenciální uchazeči musejí být z blízkého okolí Huštěnovic a tento typ inzerce není vhodný. Kdyby se ovšem v budoucnu hledali pracovníci na hlavní pracovní poměr, jistě by měly být navštíveny stránky EURES k získání nových zaměstnanců. Tyto stránky jsou vhodnější pro hledání zaměstnanců na tento pracovní poměr.

Na webových stránkách jsou umístěny také nabídky práce od potenciálních uchazečů. Inzerují zde lidé, kteří nabízejí svojí práci. Tyto inzeráty lze sledovat a reagovat na ně v případě vhodnosti uchazeče o brigádu či sezónní práci. Pro tyto účely nejlépe vyhovují webová stránka [www.uh-inzerce.cz](http://www.uh-inzerce.cz). Již při procházení těchto webových stránek byly nalezeny 2 inzeráty studentek z Uherského Hradiště, na které bylo zareagováno, a tím firma získala dva nové pracovníky na sezónní práce.

V každém případě je doporučeno i z jiných důvodů než inzerce, vytvoření vlastních webových stránek. Zde mohou být uveřejněny nabídky práce jak na hlavní pracovní poměr, tak sezónní práce.

### ***Letáky do poštovních schránek***

Získat potenciální pracovníky lze tak, že je jim vložen inzerát do poštovních schránek. V tomto roce FYTO Králík, s. r. o. s touto formou inzerce nepočítá. Tato inzerce není vhodná a to z toho důvodu, že lze těžko určit, kterým lidem tento inzerát do schránek vložit. Druhou nevýhodou je, že je finančně náročná v porovnání s jinou inzercí. Firma by musela vynaložit finance na tisk inzerátů a obstarat lidi, kteří by tyto letáky roznesli do poštovních schránek. Museli by se určit stálí zaměstnanci, kteří by letáky roznesli případně tuto činnost zajistit brigádníky. Obě dvě varianty jsou ale finančně náročné.

***Inzerce ve sdělovacích prostředcích***

Firma může nabízet volná pracovní místa ve sdělovacích prostředcích. Nechce ovšem vynakládat velké finance na získání pracovníků, proto může uvažovat jen o neplacené inzerci. Tato možnost se nabízí v rozhlase, kde tuto službu nabízí Rádio čas.

Pro uveřejnění nabídky na pracovní místo musí FYTO Králík, s. r. o. vyplnit jen formulář, který nalezne na webových stránkách rádia.

Tato forma získání uchazečů není příliš vhodná, jelikož rozhlasová inzerce má nevýhodu v tom, že jsou potencionální uchazeči vystaveni inzerátu jen na pár vteřin. Další nevýhodou je, že rozhlas tento inzerát uveřejňuje regionálně, ale cílová skupina uchazečů je lokálnější a mohla by nastat situace, že na inzerát budou reagovat lidé, kteří by většinou nesplňovali požadavky ohledně jejich bydliště.

**Shrnutí inzerce**

Pro tento rok je nutné získat 50 pracovníků, je vhodné, aby byla využita inzerce na úřadu práce. Tato inzerce je nejvýhodnější, co se týká nákladů a osloví právě ty potencionální uchazeče, o které je zájem.

Další formy inzerce by pro firmu nebylo vhodné použít v tomto roce, jelikož jsou buď finančně náročné, jako v případě letáků do poštovních schránek nebo neosloví ty potencionální pracovníky, o které by byl zájem. Jestliže by v dalších letech nastala větší potřeba pracovníků, měla by být využita inzerce na vlastních webových stránkách, popřípadě by se dalo využít jiných (EURES).

***Informace potřebné k inzerci na pracovním úřadě***

*Tabulka 1: Informace týkající se inzerce na úřadu práce [vlastní zpracování]*

<b><i>Činnosti, které je potřeba vykonat</i></b>	Vytvořit inzerát Kontaktovat zaměstnance úřadu práce Předat inzerát na úřad práce
<b><i>Délka realizace</i></b>	2 dny
<b><i>Náklady</i></b>	1 000 Kč
<b><i>Odhadovaný počet získaných pracovníků</i></b>	20 pracovníků
<b><i>Termín realizace (umístění inzerátu)</i></b>	1. května 2010
<b><i>Odpovědnost za inzerci</i></b>	Administrativní pracovník

### 15.2.2 Personální agentura Grafton recruitment, s. r. o.

Firma má možnost najmout personální agenturu Grafton recruitment, s. r. o., která ji zajistí pracovníky na kastraci kukuřice. Personální agentura nabízí služby, které pokryjí všechny činnosti k zajištění pracovníků. Tyto služby zahrnují:

- vyhledání uchazečů,
- výběr uchazečů,
- administrace pracovního vztahu,
- platby odvodů za zaměstnavatele,
- pojištění pracovníků,
- rozplánování směn pracovníků,
- náhrada zaměstnanců v případě nespokojenosti firmy.

Na základě vyplněného dotazníku, který byl personální agentuře zaslán, byla vytvořena kalkulace na dočasné přidělení pracovníků.

*Tabulka 2: Kalkulace na dočasné přidělení pracovníků [vlastní zpracování]*

<b>Kontaktní osoba Grafton recruitment, s. r. o.</b>	<b>Bc. Markéta Holíková</b>
<b>Specifikace požadavků</b>	
Název pozice	pomocný pracovník v zemědělství
Počet poptávaných pracovníků	50 pracovníků
Pracovní doba	40 hodin týdně
<b>Kalkulace na 1 pracovní měsíc na 1 zaměstnance</b>	
hrubá mzda za oddělanou práci (2 podíly)	6 000 Kč
koeficient zákonných odvodů	1,3556
fixní marže personální agentury	1 500 Kč
<b>Celkové náklady na 1 pracovníka z ČR (2 podíly)</b>	<b>9 634 Kč bez DPH</b>
marže v případě pracovníků ze Slovenské republiky	500 Kč
<b>Celkové náklady na 1 pracovníka ze SR (2 podíly)</b>	<b>10 134 Kč bez DPH</b>
<b>Pracovníci zajištění firmou z vlastních zdrojů (2 podíly)</b>	<b>6 000 Kč</b>

Tabulka 3: Výpočet koeficientu zákonných odvodů [vlastní zpracování]

Zdravotní pojištění	9,0 %
Nemocenské pojištění	3,3 %
Důchodové pojištění	21,5 %
Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	1,2 %
Zákonné úrazové pojištění za zaměstnance	0,56 %
<b>Celkové procento zákonných odvodů</b>	<b>35,56 %</b>

Firma má na výběr z 3 možností zdrojů pracovníků, které agentura může zajistit:

- 1) volné pracovní síly z místního trhu
- 2) volné pracovní síly ze států EU a EHP
- 3) volné pracovní síly mimo státy EU a EHP

#### ***Volné pracovní síly z místního trhu***

Jedná se o pracovníky, které by agentura zajistila z okolí Uherského Hradiště. Grafton recruitment, s. r. o. má databáze, ze kterých může tyto pracovníky zajistit. Náklady na 1 pracovníka jsou 9 634 Kč bez DPH, a to v případě, že by pracovník obdělával 2 podíly.

Firma potřebuje obdělat 200 podílů. V případě, že by agentura zajistila 50 pracovníků, kteří by obdělávali 100 podílů, tak by musela zajistit pracovníky, kteří by obdělali zbylých 100 podílů, což jak bylo v analytické části uvedeno je schopna, jelikož jich je schopná zajistit sama 100.

Tabulka 4: Náklady na české pracovníky [vlastní zpracování]

1 pracovník bez DPH (2 podíly)	9 634 Kč
1 pracovník s 20% DPH	11 561 Kč
50 pracovníků s 20% DPH (100 podílů)	578 050 Kč
100 podílů, na které je firma schopna si zajistit sama pracovníky	300 000 Kč
<b>Celkové náklady na nájem pracovníků</b>	<b>878 050 Kč</b>

V případě, že by firma najala pracovníky, které není schopna zajistit sama, musela by vynaložit 578 050 Kč na 50 pracovníků. K tomu je potřeba připočítat 300 000 Kč, což jsou náklady, které vydá na odměnách za zbylých 100 podílů. Celkové náklady jsou tedy



878 050 Kč. Jestliže by firma najala všechny pracovníky přes personální agenturu, náklady by činili 1 756 100 Kč.

Výhodou takto zajištěných pracovníků spočívá v tom, že firmě odpadají starosti na zajištění těchto pracovníků a veškerá administrativa. Firma ale musí:

- zaškolit pracovníky na BOZP,
- řídit, organizovat a kontrolovat práci zaměstnanců,
- rozhodování o mzdovém ohodnocení zaměstnanců,
- kontrolovat docházku,
- rozhodovat o pracovním čase zaměstnanců,
- odsouhlasit výpověď zaměstnance.
- do 3. dne následující měsíce zaslat docházku společnosti Grafton Recruitment.

Další výhodou je v případě zajištění pracovníků z místního trhu, že se nemusí těmto pracovníků zajišťovat ubytování, čímž se sníží náklady.

*Nevýhodou této možnosti nábory pracovníků na kastraci kukuřice:*

- jsou vysoké náklady na získání pracovníka,
- příliš brzký termín, kdy musí firma určit, kolik pracovníků je potřeba agenturou zajistit,
- firma ztrácí osobní kontakt s pracovníky, při jejich výběru,
- agentura nemůže zaměstnávat pracovníky na DPP, jelikož to není zákonem dovoleno, museli by být pracovníci najati na základě DPČ, čímž musí zaměstnavatel odvádět zdravotní a sociální pojištění. Tím se náklady na zaměstnávání ještě zvyšují, jelikož se platí provize personální agentuře, ale musí se také odvést zákonné odvody.

Na základě těchto nevýhod, které nyní převyšují výhody tohoto zdroje pracovníků, není vhodné tuto variantu využít. Agentura potřebuje minimálně 2 – 3 měsíce na zajištění těchto pracovníků, což není nyní nerealizovatelné a navíc náklady jsou příliš vysoké.

Tato varianta nábory by byla doporučena v případě, že by byla potřeba pracovníků větší a FYTO Králík, s. r. o. by nebyla schopna tak velký počet zajistit z jiných zdrojů.

***Volné pracovní síly ze států EU a EHP***

FYTO Králík, s. r. o. má možnost najímat pracovníky z jiných států v rámci EU. Je potřeba ale brát v úvahu, že zde existují určité kulturní odlišnosti, které by mohly způsobit problémy v jednání s pracovníky. Firma by se měla zaměřit na pracovníky ze Slovenska, kde jsou kulturní odlišnosti minimální. Hlavní výhodou je neexistující jazyková bariéra.

V případě zájmu by měly být využity služby personální agentury, které je schopna tyto pracovníky zajistit. Těmto pracovníkům je potřeba zabezpečit ubytování s hygienickým zázemím a stravováním. V Babicích u Uherského Hradiště je ubytovna, kdy cena pokoje na noc je 135 Kč na osobu.

*Tabulka 5: Náklady na slovenské pracovníky [vlastní zpracování]*

1 pracovník bez DPH	10 134 Kč
1 pracovník s 20% DPH (2 podíly)	12 161 Kč
50 pracovníků s 20% DPH (100 podílů)	608 050 Kč
100 podílů, na které je firma schopna zajistit sama pracovníky	300 000 Kč
Náklady na ubytování	75 600 Kč
<b>Celkové náklady na nájem pracovníků</b>	<b>983 650 Kč</b>

Jestliže by firma chtěla najmout pracovníky ze Slovenské republiky, musela by vynaložit 983 650 Kč, což je o 105 600 Kč více než v případě pracovníků z České republiky.

Tyto náklady jsou příliš vysoké, tato možnost by měla být realizována jen v případě, že by v budoucnu nebyli k dispozici žádní pracovníci z místního trhu.

***Volné pracovní síly mimo státy EU a EHP***

Tato varianta je nevhodná, jelikož získat nové pracovníky je příliš náročné, a to ať už se jedná o získání pracovního povolení nebo o náklady, které by byly vyšší než v případě pracovníků ze Slovenska. Z těchto důvodů by firma tuto variantu neměla využít.

**Shrnutí náboru pracovníků přes personální agenturu**

V letošním roce není vhodné využít služeb personální agentury. Tato možnost je příliš finančně náročná a časově by byl problém pracovníky zajistit. Tuto možnost náboru by si FYTO Králík, s. r. o. mělo ponechat jako variantu do dalších let, v případě, že by nebyla schopna žádným méně finančně náročným způsobem pracovníky zajistit.

Tabulka 6: Porovnání nákladů na zajištění pracovníků přes personální agenturu s náklady v případě nábory z vlastních zdrojů [vlastní zpracování]

Zdroj pracovníků	Zajištění pracovníků personální agenturou		Zajištění pracovníků z vlastních zdrojů
	z ČR	ze Slovenska	z ČR
1 podíl	5 780,50 Kč	6 080,50 Kč	3 000 Kč
100 podílů (50 pracovníků)	578 050 Kč	608 050 Kč	300 000 Kč
<b>Rozdíl v porovnání s 3. sloupcem</b>	<b>278 050 Kč</b>	<b>308 050 Kč</b>	<b>0 Kč</b>
200 podílů (100 pracovníků)	1 156 100 Kč	1 216 100 Kč	600 000 Kč
<b>Rozdíl v porovnání s 3. sloupcem</b>	<b>556 100 Kč</b>	<b>616 100 Kč</b>	<b>0 Kč</b>

Z tabulky (Tabulka 6) vyplývá, že náklady na 1 podíl zajištěné personální agenturou jsou o 2 780,50 Kč vyšší z ČR a o 3 080,50 Kč vyšší ze Slovenska v porovnání z vlastních zdrojů. Tyto rozdíly jsou v případě ČR 1,9 x vyšší a v případě Slovenska 2 x vyšší.

Co se týká zdrojů pracovníků, ideální je místní trh. Pro pracovníky z jiných států je potřeba zajistit ubytování a stravování, čímž se zvyšují náklady.

### 15.2.3 Vzdělávací instituce

Firma by měla spolupracovat se vzdělávacími institucemi při nábory pracovníků. K získání uchazečů stačí vytvořit inzerát, který bude distribuován do středních a základních škol v Uherském Hradišti a Starém Městě u Uherského Hradiště.

Na základě požadavků by se měla inzerce zaměřit na studenty Střední zemědělské školy Staré Město. Tito studenti jsou vhodní, jelikož mají teoretické poznatky z oblasti zemědělství a v minulosti již někteří z těchto studentů porost kukuřice kastrovali a jsou s nimi dobré zkušenosti. Navíc mají praxi s prací v terénu.

Na Střední zemědělské škole studovalo v roce 2008/2009 272 studentů. Při předpokladu, že na škole studuje přibližně stejný počet studentů, mělo by zájem o tuto brigádu na základě ankety 19 % respondentů, což je 51 pracovníků. V anketě na dotaz, zda by potenciální pracovníci viděli problém v určení termínu 2 dny předem, odpovědělo 20 % responden-

tů, že ano. To znamená 11 z 51 studentů. Firma by mohla na Střední zemědělské škole získat na sezónní práci 40 pracovníků.

Vhodnými potenciálními pracovníky pro práci na kastraci kukuřice jsou žáci základních škol. Pro práci jsou vhodní jen žáci 9. tříd, jelikož mají již 15 let a je možno je zaměstnávat. Firma doposud takto mladé pracovníky příliš nezaměstnávala, proto by bylo vhodné oslovit jen žáky jedné základní školy, aby si firma vyzkoušela, jak jsou schopni vykonávat tuto práci.

Mezi respondenty v anketě byli také žáci Základní školy UNESCO Uherské Hradiště, kteří odpověděli, že by ve 25 % měli zájem o tuto brigádu. Na této škole studuje 67 žáků 9. tříd, z toho by mělo na základě údajů z ankety zájem o tuto brigádu 16 žáků, ale 3 žáci by viděli problém v určení termínu jen 2 dny předem. V tomto případě by zde mohlo být získáno 13 pracovníků.

Při návštěvě pracovního úřadu bylo doporučeno oslovit studenty Střední zdravotnické školy v Uherském Hradišti. Toto doporučení sdělila zaměstnankyně pracovního úřadu, která je zároveň i školní psycholožkou. Firma by tyto studenty měla oslovit, jelikož se jedná většinou o studentky, které jsou v této práci spolehlivější a zodpovědnější než studenti.

Studenti této školy neodpovídali na anketu, ale v případě, že by firma vycházela z výsledků ankety, mohla by zde získat 35 pracovníků. Na škole studuje 220 studentů denního studia. Z toho 20 % je 44 studentů, kteří by měli o práci zájem, ale 9 studentů by vidělo problém v nástupu určeném jen 2 dny předem. Na této škole je možno získat 35 pracovníků.

Proto, aby byli získáni potenciální pracovníky, stačí jenom podat inzerát, který je vytvořen pro inzerci na pracovním úřadě a předat jej na dané školy a školní psycholožce Střední zdravotnické školy v Uherském Hradišti.

**Shrnutí využití vzdělávacích institucí při náboru pracovníků**

FYTO Králík, s. r. o. by určitě měla oslovit studenty Střední zemědělské školy ve Starém Městě, Střední zdravotnické školy v Uherském Hradišti a žáky 9. tříd Základní školy UNESCO v Uherském Hradišti. Zde by firma mohla získat 88 uchazečů o brigádu.

*Tabulka 7: Informace týkající se získání studentů [vlastní zpracování]*

<b><i>Činnosti, které je potřeba vykonat</i></b>	Vytvořit inzerát Předat nabídku práce na základní školu Předat nabídku práce na Střední zemědělskou školu Předat nabídku práce školní psycholožce
<b><i>Délka realizace</i></b>	3 dny
<b><i>Náklady</i></b>	2 000 Kč
<b><i>Odhadovaný počet získaných pracovníků</i></b>	88 pracovníků
<b><i>Termín realizace (umístění inzerátu)</i></b>	1. května 2010
<b><i>Odpovědnost za inzerci</i></b>	Administrativní pracovník

V tabulce (Tabulka 8) je uvedeno, že na základě spolupráce se vzdělávacími institucemi by mohlo být získáno 88 potenciálních pracovníků. Zájem o brigádu je určen procentuálně na základě ankety, kdy u Střední zemědělské školy byl 19%, Základní školy UNESCO 25% a u Střední zdravotnické školy byl výpočet na základě obecného zájmu, což je 20%.

*Tabulka 8: Počet potenciálních pracovníků získaných ve vzdělávacích institucích*

[vlastní zpracování]

	<b><i>Střední zemědělské škola</i></b>	<b><i>Střední zdravotnická škola</i></b>	<b><i>Základní škola UNESCO</i></b>	<b><i>Celkem</i></b>
<b><i>Počet studentů na škole</i></b>	272	220	67	559
<b><i>Zájemci o brigádu</i></b>	51	44	16	111
<b><i>Problém v určení termínu 2 dny předem</i></b>	11	9	3	23
<b><i>Celkový možný počet získaných uchazečů o práci</i></b>	<b>40</b>	<b>35</b>	<b>13</b>	<b>88</b>

#### 15.2.4 Mechanizace práce

Porost kukuřice lze vykastrovat za pomoci kastrovacího stroje. Tento stroj ovšem dokáže vykastrovat jen 70 % porostu, zbytek musí za stroj odvést lidé. Jestliže porost kukuřice, který je potřeba vykastrovat je na ploše 100 ha, stroj by dokázal vykastrovat cca 70 ha.

Kdyby firma zakoupila tento stroj, musela by stále zaměstnávat pracovníky na kastraci kukuřice, kteří by zbylých 30 ha vykastrovali. Tito pracovníci by již nepracovali na základě úkolové mzdy, ale byli by hodnoceni časovou mzdou. Neobcházeli by a nekastrovali určený podíl pole, ale museli by kontrolovat všechny porost a místa, která se stroji nepodařilo vykastrovat. Potřebovala by 30 pracovníků, kteří by porost procházeli.

FYTO Králík, s. r. o. o nákupu tohoto stroje uvažuje a je jí i doporučeno tento stroj zakoupit. Problém ovšem spočívá v tom, že nejsou finance na nákup nového stroje, jehož cena se dle informací vedení pohybuje okolo 1 000 000 Kč. Firma může zakoupit jen opotřebovaný stroj, který není lehké zakoupit.



Obrázek 2: Bourgoin 2204 turbo [26]

Na trhu s opotřebovanými stroji bývá nabídka tohoto stroje jen zřídka. Musí se sledovat inzeráty, které se na zemědělských serverech objevují a jakmile se nabídka tohoto stroje objeví, měl by se zakoupit, pokud by byl stroj v dobrém stavu a cena by byla přijatelná. Přibližná cena dle vedení FYTO Králík, s. r. o. se pohybuje okolo 250 000 Kč. Cena se odvíjí podle stáří a stavu stroje.

### 15.3 Výběr pracovníků

FYTO Králík, s. r. o. musí vybrat z nabízejících se uchazečů ty, kteří splňují její požadavky.

#### 15.3.1 Pracovníci na kastraci kukuřice

Firma potřebuje sehnat cca 150 pracovníků na sezónní práce. Sama dokáže nyní zajistit 100 pracovníků z minulých let a v rámci praxe studentů ze Střední zemědělské školy ve Starém Městě. Zbylých 50 pracovníků musí sehnat z jiných zdrojů, které byly popsány v projektové části této práce. Jestliže by uchazečů o práci bylo více, než firma poptává, je úkolem vybrat takové, kteří budou nejlépe vyhovovat jejím požadavkům. Vybrat by se měli na základě předběžného pohovoru buď telefonicky, nebo osobního kontaktu. Hlavními kritérii by měla být časová flexibilita, spolehlivost, bydliště a zdravotní způsobilost pracovníků.

#### 15.3.2 Pracovníci vypomáhající s kontrolou porostu

FYTO Králík, s. r. o. by měla vybrat 2 pracovníky, kteří již v minulosti kastrovali kukuřice a ti vypomohou s organizací práce a kontrolou porostu. Hlavními kritérii by měla být praxe, spolehlivost, časová flexibilita a komunikativnost. Výběr by měl být na základě osobního pohovoru a zkušeností s prací v minulosti.

#### 15.3.3 Pracovníci najati při mechanizaci práce

Jestliže by firma zakoupila stroj a kastrovaná plocha by byla stále 100 ha, potřebovala by najmout 30 pracovníků, kteří by porost kontrolovali a kastrovali v místech, kde by stroj porost nevykastroval.

Pracovníci by měli být vybráni z těch, kteří tuto práci vykonávají již několik let na základě dobrých zkušeností a osobního pohovoru.

#### *Doporučení pro firmu FYTO Králík, s. r. o.*

FYTO Králík, s. r. o. musí najmout na krátkodobý pracovní poměr 150 pracovníků. Na základě vztahů s pracovníky z minulých let a spolupráce se Střední zemědělskou školou ve Starém Městě si dokáže zajistit 100 pracovníků, další 50 pracovníků musí získat z nových zdrojů.

Tabulka 9: Srovnání informací jednotlivých zdrojů uchazečů [vlastní zpracování]

	Úřad práce	Personální agentura		Vzdělávací Instituce	Vlastní zdroje
		ČR	Slovensko		
Náklady na 200 podílů	600 000 Kč	878 050 Kč	983 650 Kč	600 000 Kč	600 000 Kč
Náklady na získání uchazečů	1 000 Kč	x	x	2 000 Kč	x
Průměrné náklady na 1 podíl	3 005 Kč	4 390 Kč	4 918 Kč	3 010 Kč	3 000 Kč
Odhadovaný počet získaných pracovníků	20	50	50	88	150

V tabulce (Tabulka 9) jsou uvedeny informace k jednotlivým zdrojům uchazečů. Na základě těchto údajů lze určit nejvýhodnější formy pro získání. Získat pracovníky z vlastních zdrojů by bylo optimální, ale toho není firma schopna, proto musí najít alternativní zdroje. Těmi by měl být úřad práce a vzdělávací instituce.

Pro rok 2010 je tedy doporučeno získat pracovníky na základě inzerce na Úřadu práce v Uherském Hradišti, Střední zemědělské škole ve Starém Městě, Střední zdravotnické škole v Uherském hradišti a Základní škole UNESCO Uherské Hradiště. Na základě odhadů lze celkově získat 108 pracovníků, z nichž by mělo být vybráno 50 pracovníků.

Po skončení sezónních prací by měla být vyhodnocena efektivnost jednotlivých inzercí a zjištěno, ze kterých zdrojů byl získán největší počet pracovníků. Na základě vyhodnocení by se mělo vycházet v dalších letech při náboru pracovníků na krátkodobý pracovní poměr.

Pro rok 2011 je doporučeno zakoupit stroj na kastraci kukuřice. Tento stroj sice přinese finanční výdaje, ale sníží náklady na mzdy pracovníků, ušetří čas vedoucích pracovníků, jelikož nemusí kontrolovat pracovníky a sníží administrativní práce v podniku, protože potřeba pracovníků bude 5 x nižší.



## 16 ANALÝZY PROJEKTU

V projektové části byly doporučeny nové metody nábory pracovníků, které by FYTO Králík, s. r. o. mělo v tomto roce využít. Tento projekt je ale potřeba podrobit časové, nákladové a rizikové analýze, aby mohl být projekt bez problému realizován a firma byla seznámena s riziky, které mohou projekt ovlivnit.

### 16.1 Časová analýza nábory pracovníků

Při nábory na sezónní práce musí být vykonány určité činnosti, které ovlivňují časový průběh projektu. Každá činnost probíhá určitý čas a firma potřebuje zjistit, kdy začít s realizací projektu a jak dlouho bude nábor pracovníků probíhat.

#### 16.1.1 Analýza kritické cesty projektu nábory pracovníků na krátkodobý pracovní poměr

Činnosti spojené s realizací projektu a jejich doba trvání byly určeny spolu s vedením FYTO Králík, s. r. o. Na jejich základě pomocí programu WINQSB a metody CPM byla analyzována kritická cesta.

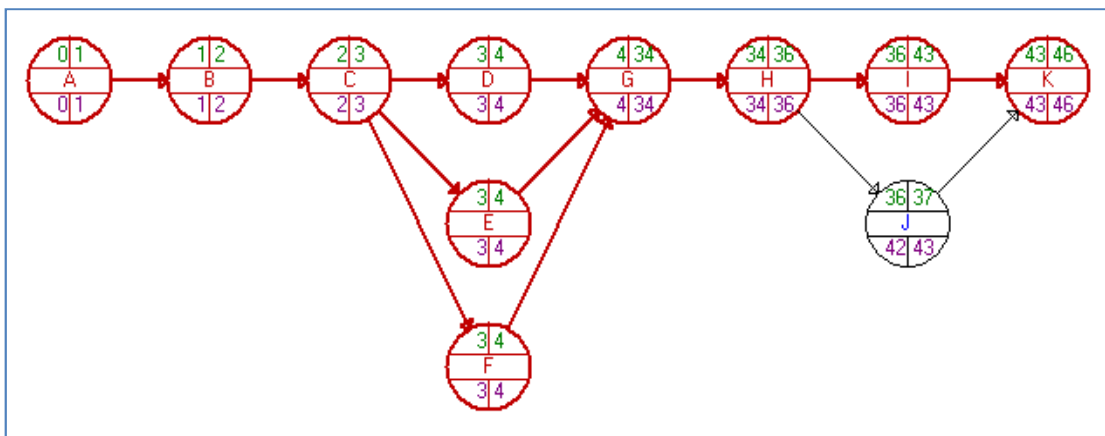
Tabulka 10: Projektové činnosti nábory pracovníků [8]

Symbol činnosti	Popis činnosti	Doba trvání (dny)	Předcházející činnost
A	<i>Svolání porady</i>	1	-
B	<i>Schválení projektu</i>	1	A
C	<i>Výroba inzerátu</i>	1	B
D	<i>Předání inzerátu na úřad práce</i>	1	C
E	<i>Předání letáku na SŠ a ZŠ</i>	1	C
F	<i>Předání inzerátu školní psycholožce</i>	1	C
G	<i>Čekání na odezvu na inzerát</i>	30	D, E, F
H	<i>Výběr pracovníků</i>	2	G
I	<i>Předání nutných dokumentů</i>	7	H
J	<i>Rozmístění pracovníků</i>	1	H
K	<i>Začátek prací</i>	3	I, J

Výpočet pomocí programu WINQSB:

Tabulka 11: Výpočet kritické cesty [zpracováno pomocí WINQSB]

04-08-2010 12:01:49	Activity Name	On Critical Path	Activity Time	Earliest Start	Earliest Finish	Latest Start	Latest Finish	Slack (LS-ES)
1	A	Yes	1	0	1	0	1	0
2	B	Yes	1	1	2	1	2	0
3	C	Yes	1	2	3	2	3	0
4	D	Yes	1	3	4	3	4	0
5	E	Yes	1	3	4	3	4	0
6	F	Yes	1	3	4	3	4	0
7	G	Yes	30	4	34	4	34	0
8	H	Yes	2	34	36	34	36	0
9	I	Yes	7	36	43	36	43	0
10	J	no	1	36	37	42	43	6
11	K	Yes	3	43	46	43	46	0
	Project	Completion	Time	=	46	days		
	Number of	Critical	Path(s)	=	3			



Obrázek 3: Grafické znázornění kritické cesty [zpracováno pomocí WINQSB]

Výpočtem bylo zjištěno:

- Celý projekt může firma stihnout za 46 dní. Jestliže tedy začne s realizací 1. května 2010, bude mít ještě rezervu 15 dní do začátku prací na kastraci kukuřice.
- Kritická cesta má 3 varianty:
  - A, B, C, D, G, H, I, K,
  - A, B, C, E, G, H, I, K,
  - A, B, C, F, G, H, I, K.

- Kritická cesta má nulovou rezervu, jestliže se zpozdí činnost v kritické cestě, zpozdí se i celá realizace projektu.
- Časová rezerva u činnosti J je 6 dní, to znamená, že se tato činnost může prodloužit až o 6 dní, aniž by došlo ke zpoždění projektu.

## 16.2 Nákladová analýza projektu

FYTO Králík, s. r. o. musí vynaložit finanční prostředky, kterými zajistí pracovníky na sezónní práce. Tyto náklady je potřeba před začátkem realizace předběžně určit a vytvořit rozpočet projektu na nábor pracovníků na krátkodobý pracovní poměr.

V minulém roce firma vynaložila 457 000 Kč na mzdy pracovníků (150 podílů) a 8 500 Kč na mzdu administrativního pracovníka. Náklady činily celkem 465 500 Kč.

### Rozpočet projektu pro rok 2010

Na základě doporučení pro rok 2010 byl sestaven návrh rozpočtu pro tento rok.

Tabulka 12: Návrh rozpočtu pro rok 2010 [vlastní zpracování]

<b>Návrh rozpočtu pro rok 2010</b>	
<i>Mzdy pracovníků</i>	<b>600 000 Kč</b>
<i>Mzda administrativního pracovníka</i>	<b>9 000 Kč</b>
<i>Mzdy 2 pomocných pracovníků</i>	<b>12 000 Kč</b>
<i>Náklady na inzerci na úřadu práce</i>	<b>1 000 Kč</b>
<i>Náklady na získání studentů</i>	<b>2 000 Kč</b>
<i>Finanční rezerva na získání pracovníků</i>	<b>2 000 Kč</b>
<b>Celkové náklady</b>	<b>626 000 Kč</b>

Pro rok 2010 jsou náklady na nábor pracovníků a mzdy činí 626 000 Kč. Částka zahrnuje:

- mzdy pracovníků – 3 000 Kč × 200 podílů,
- mzda administrativního pracovníka – 9 000 Kč,
- mzdy 2 pomocných pracovníků – 75 Kč/hod. × 8 hod. × 10 dnů × 2 pracovníci = 12 000 Kč,
- náklady na inzerci – 3 000 Kč,
- finanční rezerva na nenadále situace – 2 000 Kč.

V porovnání s rokem 2009 jsou náklady na sezónní práce vyšší o 160 500 Kč. Zvýšení nákladů je důsledkem toho, že firma obhospodařuje v roce 2010 přibližně o 50 podílů více, což je 143 000 Kč, náklady na administrativního pracovníka jsou vyšší o 500 Kč, jsou zde nově vzniklé náklady na mzdy 2 pomocných pracovníků ve výši 12 000 Kč a 5 000 Kč na získání pracovníků, kdy je součástí i 2 000 Kč jako rezerva.

### Rozpočet projektu pro rok 2011

Na základě doporučení byl sestaven návrh rozpočtu pro rok 2011

Tabulka 13: Návrh rozpočtu pro rok 2011 [vlastní zpracování]

<b>Návrh rozpočtu pro rok 2011</b>	
<i>Mzdy pracovníků</i>	<b>180 000 Kč</b>
<i>Mzda administrativního pracovníka</i>	<b>9 000 Kč</b>
<i>Nákup stroje na kastraci kukuřice</i>	<b>250 000 Kč</b>
<i>Mzda řidiče stroje</i>	<b>12 000 Kč</b>
<i>Provozní náklady stroje</i>	<b>35 000 Kč</b>
<b>Celkové náklady</b>	<b>486 000 Kč</b>

Pro rok 2011 je rozpočet 486 000 Kč. Tato částka zahrnuje:

- mzdy pracovníků –  $75 \text{ Kč/hod.} \times 8 \text{ hod.} \times 10 \text{ dní} \times 30 \text{ pracovníků} = 180\,000 \text{ Kč}$ ,
- mzda administrativního zaměstnance – 9 000 Kč,
- nákup stroje – 250 000 Kč (jedná se o starší a opotřebovaný stroj),
- mzda řidiče – 12 000 Kč (jedná o mzdu za 14 dní v měsíci),
- provozní náklady stroje –  $350 \text{ Kč/ha} \times 100 \text{ ha} = 35\,000 \text{ Kč}$ .

Provozní náklady stroje jsou vyčísleny dle informací firmy FYTO Králík, s. r. o., na základně zkušeností na 350 Kč na 1 ha. V nákladech jsou zahrnuty opravy stroje a nafta.

V roce 2011 budou dle návrhu rozpočtu náklady ve výši 486 000 Kč. Tyto náklady jsou nižší o 140 000 Kč než v roce 2010. Rozpočet je v tomto roce navýšen o nákup stroje, mzdu řidiče a provozní náklady stroje a naopak je snížen o 420 000 Kč na mzdách pracovníku a na nákladech na získání pracovníků.

**Finanční srovnání manuální práce v roce 2010 a mechanizace v roce 2011**

Při zakoupení stroje jsou náklady na kastraci nižší, ale stroj může snížit výnos až o 7,5 %. S tím musí být v tomto roce počítáno. Údaje v tabulkách jsou čerpány z interních zdrojů firmy FYTO Králík, s. r. o.

*Tabulka 14: Srovnání kastrace manuální práci a mechanizací [vlastní zpracování]*

	2010		2011	
	1 ha	150 ha	1 ha	150 ha
<i>Náklady na kastraci</i>	4 173 Kč	626 000 Kč	3 240 Kč	486 000 Kč
<i>Ostatní náklady</i>	23 370 Kč	3 505 500 Kč	23 370 Kč	3 505 500 Kč
<i>Výnosy</i>	52 800 Kč	7 920 000 Kč	48 840 Kč	7 326 000 Kč
<i>Zisk</i>	25 257 Kč	3 788 500 Kč	22 230 Kč	3 334 500 Kč

K tomu aby bylo možné srovnat oba roky, je potřeba vypočítat průměrný zisk na 1 ha při mechanizaci, jelikož je stroj zakoupen jen v prvním roce a v dalších letech je jen užíván. Odhad používání stroje je 5 let. Pro další léta 2012 – 2015 je průměrný zisk 23 897 Kč/ha. Průměr za 5 let je tedy 23 564 Kč/ha.

V tabulce (Tabulka 14) jsou uvedeny náklady, výnosy a zisk pro manuální práci a mechanizaci. V ostatních nákladech jsou zahrnuty náklady na pesticidy, naftu, hnojiva, pachtovné, kultivace a ostatní provozní náklady. Výnos v roce 2011 je nižší, jelikož jej stroj může snížit až o 7,5 %.

V prvním roce je zisk 25 257 Kč/ha, v případě mechanizace je zisk 23 564 Kč/ha. I když je menší o 1 693 Kč/ha, což je na 150 ha o 253 950 Kč, i tak by měl být stroj zakoupen. Mechanizace práce je rychlejší, sníží se kontrola porostu a administrativa a tím i čas, který může být věnován jiným činnostem. V roce 2011 se počítá s výnosem nižším o 7,5 %, ale stroj může zvýšit kvalitu kukuřice a tím by se zvýšila i vykupovaná cena osiva kukuřice a rozdíl v zisku by se snížil.

**Finanční srovnání manuální práce v roce 2010 a mechanizaci práce v roce 2011, jestliže by byl zakoupen nový stroj.**

Průměrný zisk za období 2012 až 2015 by byl opět 23 897 Kč/ha. Průměr za všech 5 let používání stroje by byl 22 564 Kč/ha. V roce 2010 by byl zisk vyšší o 2 693 Kč/ha. Celkový rozdíl na 150 ha by byl 403 950 Kč.

Tabulka 15: Srovnání manuální práce a mechanizace v případě zakoupení nového stroje

[vlastní zpracování]

	2010		2011	
	1 ha	150 ha	1 ha	150 ha
<i>Náklady na kastraci</i>	4 173 Kč	626 000 Kč	8 240 Kč	1 236 000 Kč
<i>Ostatní náklady</i>	23 370 Kč	3 505 500 Kč	23 370 Kč	3 505 500 Kč
<i>Výnosy</i>	52 800 Kč	7 920 000 Kč	48 840 Kč	7 326 000 Kč
<i>Zisk</i>	25 257 Kč	3 788 500 Kč	17 230 Kč	2 584 500 Kč

Jestliže je srovnán zisk při nákupu nového a starého stroje na 150 ha je zisk u nového stroje 3 384 600 Kč a u starého stroje 3 534 600 Kč. Rozdíl tedy činí 150 000 Kč. Bylo by vhodnější zakoupit nový stroj, protože rozdíl v zisku není příliš velký, práce by byla kvalitnější a rychlejší, ale firma si takovou investici nemůže dovolit.

#### Finanční srovnání manuální práce a mechanizace v roce 2011 v případě, že by se mzda zvýšila o 500 Kč/ha

Tabulka 16: Srovnání manuální práce a mechanizace v roce 2011 [vlastní zpracování]

	Manuálně		Stroj	
	1 ha	150 ha	1 ha	150 ha
<i>Náklady na kastraci</i>	4 507 Kč	676 000 Kč	3 240 Kč	486 000 Kč
<i>Ostatní náklady</i>	23 370 Kč	3 505 500 Kč	23 370 Kč	3 505 500 Kč
<i>Výnosy</i>	52 800 Kč	7 920 000 Kč	48 840 Kč	7 326 000 Kč
<i>Zisk</i>	24 923 Kč	3 738 500 Kč	22 230 Kč	3 334 500 Kč

V dalších letech je předpokládán nárůst mezd pro pracovníky na sezónní práce o 500 Kč/ha. Tím by se změnil náklady na kastraci kukuřice. Průměrný zisk na 1 ha v případě manuální práce v roce 2011 by byl 24 923 Kč/ha a u stroje stejný, jako v případě finančního srovnání manuální práce a mechanizace (Tabulka 14) a to 23.564 Kč/ha (průměr za 5 let). Celkový rozdíl na 150 ha by byl 203 900 Kč.

Jestliže by se zvýšila mzda pro pracovníky, rozdíl v zisku mezi mechanizací a manuální práci by se snížil na 150 ha o 50 050 Kč.

### 16.3 Riziková analýza projektu

Projekt musí být také podroben rizikové analýze. Společně s vedením byly určeny hlavní rizika, která mohou při realizaci projektu nastat a která by mohla ovlivnit hladký průběh projektu.

U každého rizika byla stanovená pravděpodobnost výskytu daného rizika ve škále 1 – 100 % a míra poškození ve škále 1 – 10 bodů.

Tabulka 17: Riziková analýza projektu [11]

Popis rizika	Pravděpodobnost výskytu v %	Míra poškození	Důležitost	Pořadí
<i>Překročení rozpočtu</i>	5	10	50	<b>6.</b>
<i>Zvýšení nákladů na realizaci</i>	30	6	180	<b>4.</b>
<i>Nedostatek financí na realizaci</i>	5	10	50	<b>6.</b>
<i>Zpoždění projektu</i>	40	9	360	<b>1.</b>
<i>Nedostatek pracovníků</i>	30	10	300	<b>2.</b>
<i>Špatně zvolené metody získávání</i>	20	8	160	<b>5.</b>
<i>Nevhodnost uchazečů o práci</i>	50	6	300	<b>2.</b>

Na základě rizikové analýzy můžeme rizika rozdělit do tří skupin podle jejich důležitosti:

- 1) Hlavní rizika – důležitost v intervalu 300 – 400
- 2) Střední rizika – důležitost v intervalu 100 – 300
- 3) Nízká rizika – důležitost v intervalu 0 – 100

Mezi hlavní rizika patří zpoždění projektu, nedostatek pracovníků a nevhodnost uchazečů o práci. Firma si musí dávat pozor na tyto rizika a snažit se je eliminovat. Vlastním úsilím může ovlivnit hlavně zpoždění projektu, jelikož záleží jen na ní, jestli bude všechny činnosti vykonávat podle plánu či nikoliv. Jestliže reakce na firemní inzerování bude nízká, vysílá to signál pro další roky, že bude nutno využít i další formy na získání uchazečů. Pracovníci, kteří projeví zájem o tuto práci, nemusí splňovat všechny požadavky. V případě, že by firma měla nedostatek pracovníků, měla by tyto je přijmout, pokud by nevyhovovali v méně podstatných požadavcích, které by neohrožovaly způsob práce.

Středním rizikem je zvýšení nákladů realizace. Firma má v rozpočtu rezervu na náklady, které může vynaložit na získání uchazečů. Jestliže by se náklady zvýšily v rámci této rezervy, nemělo by to ohrozit realizaci projektu. Dalším středním rizikem je, že byly špatně zvoleny metody na získání uchazečů. Jestliže firma získá nedostatek pracovníků, je to dů-

sledek špatně zvolených metod. Měla by tedy změřit účinnost jednotlivých metod, na jejichž základě upraví projekt do dalších let.

Nízkými riziky jsou překročení rozpočtu a nedostatek financí na realizaci projektu. Tyto rizika jsou nízká z toho důvodu, že v rozpočtu je vyčíslena rezerva a metody na získání uchazečů jsou vybrány tak, aby firmě zbytečně nenarůstaly náklady, které musí vynaložit na pracovníky. Proto je jen malá pravděpodobnost, že by se tyto rizika při realizaci projektu vyskytla.



## 17 SHRUTÍ PROJEKTOVÉ ČÁSTI

V projektové části byly nejprve rozpracovány personální práce ve firmě FYTO Králík, s. r. o. Jednalo se o určení cílů, kterých chce dosáhnout a vytvoření personální strategie, na jejímž základě těchto cílů dosáhne. Dále byla stanovena personální politika a vytvořeno plánování pracovníků.

Dále byla určena vhodná možnost k získání uchazečů o místo. Jako vhodná možnost je inzerování a to na úřadu práce, kde je nutno vytvořit inzerát a vyvěsit jej v jejich prostorech. Byly vyčísleny náklady a odhadnut možný počet získaných pracovníků. Personální agentura nabízí zajímavé možnosti pro firmu, navíc je schopna zajistit pracovníky i ze Slovenska. V projektu jsou vyčísleny náklady na získávání pracovníků z místního i slovenského trhu a tyto jsou porovnány s náklady, jestliže by si je firma dokázala zajistit všechny sama. Dále byly uvedeny možnosti jak a se kterými vzdělávacími institucemi spolupracovat. Jedná se o dvě střední školy a jednu základní. V projektu jsou vyčísleny náklady a na základě ankety je určeno, jaký počet pracovníků lze tímto způsobem získat. Je zde i rozpracován problém mechanizace práce, jelikož se do budoucna bez něj firma neobejde.

Na závěr byly všechny možnosti navzájem porovnány i s možností, že by si firma zajistila všechny pracovníky sama. Na základě tohoto srovnání byla vyloučena možnost náboru přes personální agenturu, jelikož náklady byly příliš vysoké.

V další části byly provedeny analýzy a to časová, nákladová a riziková. Pomocí metody CPM byla určena kritická cesta projektu. Byly vypracovány rozpočty pro rok 2010 a 2011 a finanční srovnání manuální práce a mechanizace, a to jak při koupi nového stroje tak i starého a také srovnáno to co by se stalo, jestliže by se odměna za odvedenou práci zvedla o 500 Kč/ha.

## ZÁVĚR

Firma FYTO Králík, s. r. o. je zemědělský podnik, který každoročně potřebuje najmout pracovníky na krátkodobý pracovní poměr na kastraci kukuřice. Na základě analýzy pracovního místa bylo zjištěno, že je pro tento rok potřeba zajistit 150 pracovníků z toho 100 si je firma schopna zajistit sama ze současných zdrojů. Pro dalších 50 bylo nutno najít nové zdroje pracovníků a najít způsob jak je získat.

Pro rok 2010 by měla firma využít inzerce na úřadu práce, kde je možno získat 20 pracovníků a náklady na inzerci jsou 1 000 Kč. Dále potom spolupracovat se Střední zemědělskou školou ve Starém Městě, Střední zdravotnickou školou v Uherském Hradišti a Základní školou UNESCO v Uherském Hradišti. Na základě ankety, která byla rozdána na Střední zemědělské škole, a Základní škole UNESCO bylo zjištěno, že by zde mohlo být získáno 88 pracovníků a náklady by činily 2 000 Kč. Z těch si firma musí vybrat 50 nejvhodnějších na základě určených požadavků.

Dále by firma měla najmout 2 pracovníky, kteří by pomohli vedení s kontrolou porostu. Tito by měli být vybráni z řad pracovníků, kteří již tuto práci vykonávali v minulých letech a jsou s nimi dobré zkušenosti.

V analytické a projektové části byl blíže rozebrán problém nábory přes personální agenturu a to v případě jak českých, tak i slovenských pracovníků. Tato metoda je příliš finančně náročná, jelikož v porovnání s tím, že by si firma zajistila všechny pracovníky sama, byly by náklady na české pracovníky 1,9 x vyšší a na slovenské pracovníky 2 x vyšší. Proto by neměla být tato metoda využita.

Pro rok 2011 by měl být zakoupen starý stroj na kastraci kukuřice. Na základě finančních srovnání je zisk v porovnání s prací vykonávanou manuálně o 253 950 Kč nižší, ale výhody mechanizace práce tuto ztrátu nahrazují. V případě mechanizace je práce rychlejší, sníží se počet pracovníků a s tím i administrativní práce. Sníží se také čas potřebný na kontrolu pracovníků a porostu, tudíž se vedení může věnovat jiným pracím. I když stroj snižuje přibližně o 7,5 % výnos, osivo kukuřice může být kvalitnější, tím by se zvedla i cena osiva kukuřice a v jejím důsledku i zisky. Rozdíl v zisku mezi manuální prací a mechanizací by se mohl snížit.

Cíle diplomové práce, které byly uvedeny v úvodu, by měly být splněny. V projektu jsou uvedeny možnosti, které lze užít a vybrány ty, které jsou pro firmu vhodné. Je zde také

přesně popsáno, co je potřeba pro jednotlivé formy na získání uchazečů a jaké finanční prostředky bude nutno vynaložit. Práce je také zaměřena na doporučení pro firmu například ohledně zaměstnání 2 pomocných pracovníků, nebo na to, co je potřeba před začátkem prací učinit, aby nenastaly žádné komplikace.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY***Monografie*

- [1] AMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [2] BUCHTOVÁ, B., POKORNÝ, J. *Podnikání a kulturní odlišnosti*. 1. vydání. Brno: Masarykova universita v Brně, 2004. 248 s. ISBN 80-210-3490-4.
- [3] BYARS, L. L., RUE, L. W. *Human resource management*. second edition. Homewood, Illinois: Irwin, 1987. 540 s. ISBN 0-256-03630-6.
- [4] DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
- [5] FOOT, M., HOOK, C. *Personalistika*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2002. 462 s. ISBN 80-7226-515-6.
- [6] HRONÍK, F. *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců*. 1. vydání. Brno: Computer Press, 1999. 311 s. ISBN 80-7226-161-4.
- [7] KACHAŇÁKOVÁ, A., NECHTMANNOVÁ, O., JONIAKOVÁ, Z. *Personální manažement*. 1. vydání. Bratislava: Iura Edition, spol. s r. o., 2008. 235 s. ISBN 978-80-8078-192-7.
- [8] KOLČAVOVÁ, A. *Kvantitativní metody v rozhodování: Studijní pomůcka pro distanční studium*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2008. 182 s. ISBN 978-80-7318-760-6.
- [9] KOUBEK, J. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3. aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 261 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
- [10] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. 398 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- [11] KOCOUREK, F. *Projekt komunikační strategie firmy Miroslav Frňka, Kovorys*. Zlín, 2009. 83 s. Diplomová práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomika. Dostupné z WWW: <[https://www.stag.utb.cz/apps/stag/dipfile/index.php?download\\_this\\_unauthorized=12374](https://www.stag.utb.cz/apps/stag/dipfile/index.php?download_this_unauthorized=12374)>.
- [12] LUDLOW, R., PANTON, F. *Zásady úspěšného výběru pracovníků*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1955. 96 s. ISBN 80-7169-252-2.

- [13] MILKOVICH, G. T., BOUDREAU, J. W. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: Grada a. s., 1993. 936 s. ISBN 80-85623-29-3.
- [14] STÝBLO, J. *Personální management*. Praha: Grada a. s., 1993. 336 s. ISBN 80-85424-92-4.
- [15] STÝBLO, J., URBAN, J., VYSOKAJOVÁ, M. *Personalistika*. 1. vydání. Praha: ASPI, a. s., 2007. 897 s. ISBN 978-80-7357-239-6.
- [16] *Zákoník práce*. [s.l.] : Sagit, 2010. 123 s.

### **Internetové zdroje**

- [17] *Eures: integrovaný portál MPSV* [online]. 2007 [cit. 2010-04-22]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/eures>>.
- [18] *Integrovaný portál MPSV* [online]. 2007 [cit. 2010-03-28]. Statistika nezaměstnanosti. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>>.
- [19] *Inzerce Uherské Hradiště* [online]. 2007 [cit. 2010-03-12]. Dostupné z WWW: <<http://www.uh-inzert.cz/>>.
- [20] *Personální agentury* [online]. 2005 [cit. 2010-03-14]. Personální agentury Uherské Hradiště. Dostupné z WWW: <<http://www.personalniagentury.cz/uherske-hradiste/>>.
- [21] Personalistika In *Wikipedia: the free encyclopedia* [online]. St. Petersburg (Florida): Wikipedia Foundation, 2006 [cit. 2010-04-12]. Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Personalistika>>.
- [22] *Podnikatel.cz: Jak na dohody mimo pracovní poměr* [online]. c2007-2010 [cit. 2010-02-06]. Dostupný z WWW: <<http://www.podnikatel.cz/provoz/zamestnanci/jak-na-dohody-mimo-pracovni-pomer/>>.
- [23] *Práce v ČR* [online]. 2005 [cit. 2010-03-12]. Ceník inzerce práce. Dostupné z WWW: <<http://www.pracevcr.cz/?idl=19>>.
- [24] *Rádio čas* [online]. c2000 – 2010 [cit. 2010-03-12]. Nabídka práce. Dostupné z WWW: <<http://www.casradio.cz/show.php?kat=statika&idpage=prace&mesto=>>>.
- [25] *Slobex* [online]. 2005 [cit. 2010-04-1]. Zberače kukurice Bourgoin. Dostupné z WWW: <<http://www.slobex.sk/bourgoin/orezavac-kvetov-metlin-4WD-2204-turbo/>>.

- [26] *Střední odborná škola a Gymnázium Staré Město* [online]. 2007 [cit. 2010-03-28]. Dostupné z WWW: <<http://www.sosgsm.cz/>>.
- [27] *Střední zdravotnická škola Uherské Hradiště* [online]. c2009 [cit. 2010-04-1]. Dostupné z WWW: <<http://www.szs.uhedu.cz/doc/702/>>.
- [28] *Williams & Partner: Personální agentury - Výhody spolupráce s personální agenturou* [online]. c2003-2010 [cit. 2010-02-09]. Dostupný z WWW: <[http://www.wnp.cz/cs/sluzby/clanky/personalni-agentury-vyhody-spoluprace-s-personalni-agenturou\\_029](http://www.wnp.cz/cs/sluzby/clanky/personalni-agentury-vyhody-spoluprace-s-personalni-agenturou_029)>.

### ***Interní materiály***

- [29] FYTO KRÁLÍK, S. R. O. *Interní informace firmy*. Huštěnovice, 2009.
- [30] GRAFTON RECRUITMENT, S. R. O. *Interní brožura firmy*. Zlín, 2010.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

BOŽP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci.
CPM	Critical path method – metoda kritické cesty.
ČR	Česká republika.
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti.
DPP	Dohoda o provedení práce.
EHP	Evropský hospodářský prostor.
EU	Evropská unie.
EURES	Evropský portál pracovní mobility.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization - Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu.

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<i>Obrázek 1: Proces plánování pracovníků .....</i>	21
<i>Obrázek 2: Bourgoin 2204 turbo .....</i>	78
<i>Obrázek 3: Grafické znázornění kritické cesty .....</i>	82



**SEZNAM TABULEK**

<i>Tabulka 1: Informace týkající se inzerce na úřadu práce .....</i>	70
<i>Tabulka 2: Kalkulace na dočasné přidělení pracovníků .....</i>	71
<i>Tabulka 3: Výpočet koeficientu zákonných odvodů .....</i>	72
<i>Tabulka 4: Náklady na české pracovníky .....</i>	72
<i>Tabulka 5: Náklady na slovenské pracovníky.....</i>	74
<i>Tabulka 6: Porovnání nákladů na zajištění pracovníků přes personální agenturu s náklady v případě náboru z vlastních zdrojů.....</i>	75
<i>Tabulka 7: Informace týkající se získání studentů.....</i>	77
<i>Tabulka 8: Počet potencionálních pracovníků získaných ve vzdělávacích institucích.....</i>	77
<i>Tabulka 9: Srovnání informací jednotlivých zdrojů uchazečů .....</i>	80
<i>Tabulka 10: Projektové činnosti náboru pracovníků .....</i>	81
<i>Tabulka 11: Výpočet kritické cesty .....</i>	82
<i>Tabulka 12: Návrh rozpočtu pro rok 2010 .....</i>	83
<i>Tabulka 13: Návrh rozpočtu pro rok 2011 .....</i>	84
<i>Tabulka 14: Srovnání kastrace manuální práci a mechanizací .....</i>	85
<i>Tabulka 15: Srovnání manuální práce a mechanizace v případě zakoupení nového stroje.....</i>	86
<i>Tabulka 16: Srovnání manuální práce a mechanizace v roce 2011.....</i>	86
<i>Tabulka 17: Riziková analýza projektu .....</i>	87

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**PŘÍLOHA P I      DOTAZNÍK PERSONÁLNÍ AGENTURY**

**PŘÍLOHA P II     ANKETA**

**PŘÍLOHA P III    INZERÁT**

# PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK PERSONÁLNÍ AGENTURY

## DOTAZNÍK - POŽADAVKY NA ZPROSTŘEDKOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ

**Název firmy:** FYTO Králík, s. r. o.  
**Adresa:** Huštěnovice 318  
**Kontaktní osoba:** Ing. Jaroslav Králík, Ph.D.  
tel.: +420603379871  
email: jarda.kralik@centrum.cz

### Požadavky na pracovníky:

profese	15 a více let
počet osob	50 lidí z České republiky
potřebné doklady o kvalifikaci	NE
délka praxe	NE
směnný provoz	úkolová činnost
potřeba cestovat za prací	NE
řidičský průkaz	NE
znalost jazyků	NE
jiné	.....
	.....

### Co firma nabízí:

právní vztah (hlavní pracovní poměr)	DPP
délka pracovního poměru	cca 20 dnů
délka dovolené	0
Mzdové podmínky	.....
hodinová mzda	.....
příplatek za práci v noci	NE
příplatek za prostředí	NE
příplatek za přesčas	NE
příplatek za práci o víkendech	NE
směny	NE
předpokládaná měsíční čistá mzda	3000 Kč za 1 podíl(2 podíly je možno obdělávat)
Další zaměstnanecké výhody:	
ubytování je zabezpečeno ve	
vlastní budově?	NE
příspěvek na ubytování	NE
příspěvek na stravu	NE
jiné	Práce se vykonává, dokud je potřeba bez ohledu na počasí. Podmínkou je pouze plnit zadaný úkol.

## PŘÍLOHA P II: ANKETA

### ANKETA

Firma FYTO Králík, s. r. o. sídlící v Huštěnovicích každý rok shání brigádníky na kastraci kukuřice. Cílem této ankety je, zjistit, zda byste o tuto brigádu měli zájem.

Jedná se o cca 2 týdenní práci, kdy každý pracovník má vyměřen kousek pole, o který se stará. Záleží jen na něm, zda přijde ráno či odpoledne, ale musí zajistit, aby jeho území bylo v pořádku. Odměna za správně odvedenou práci je 3.250 Kč za 1 podíl (0,5ha).

**1. Pohlaví?**

- Žena                       Muž

**2. Kolik Vám je let?**

- je nebo mi bude letos 15  
 16  
 17  
 18  
 19  
 jiné .....

**3. Kde je Vaše bydliště v průběhu letních prázdnin? (vyberte okres)**

- Uherské Hradiště                       Zlín                       Kroměříž                       Vsetín

jiný..... (vypište slovy)

**4. Máte již na toto léto sehnanou brigádu?**

- ANO, mám sehnanou brigádu  
 NE nemám, ale sháním si  
 Ne nemám, ani si nesháním

**5. Měli byste zájem o brigádu kastrace kukuřice?**

- ANO                       NE                       NEVÍM

**6. Pokud ne, PROČ? (odpovídají jen ti, co v otázce č. 5 zaškrtnli odpověď NE)**

- Již mám brigádu  
 Nemám zájem o tento typ brigády  
 Jiný důvod.....

**7. V případě zájmu o tuto brigádu, viděli byste problém v tom, že přesný termín nástupu vám bude oznámen 2 dny předem? (přibližný termín je 1. července)**

- ANO, byl by to problém  
 NE, nevidím v tom problém

**8. Práci je možno vykonávat ve více lidech, tudíž si můžete více podílu a pracovat na něm s kamarády či rodinou a o výdělek se podělit. Vidíte tuto možnost jako výhodu této brigády?**

- ANO, vidím v tom výhodu  
 NE, nevidím v tom výhodu

*V případě zájmu o tuto brigádu kontaktujte toto tel. číslo 605 981 913 (prosím запиšte si jej)*

*nebo se osobně dostavit do firmy FYTO Králík v Huštěnovicích.*

## **PŘÍLOHA P III: INZERÁT**

### ***Brigáda na kastraci kukuřice***

#### ***Organizace***

- FYTO Králík, s. r. o.

#### ***Popis pracovního místa***

- Jedná se o práci vykonávanou v poli v porostu kukuřice. Každý pracovník má svůj podíl pole, kde jsou vysety rostliny kukuřice. Jeho úkolem je zbavit tento porost samičích pohlavních květenství před tím, než jsou schopny opylit sami sebe.
- Přibližný začátek pracovního poměru je 1. července. Nástup do pracovního poměru se může posunout dle počasí.
- Práce je vykonávaná za jakéhokoliv počasí. Pracovník si může určit, zda bude pracovat ráno či odpoledne, ale práce musí být správně odvedena.

#### ***Hlavní požadavky na pracovníka***

- Zdravotně způsobilý a schopný pracovat v terénu
- Manuálně zručný
- Flexibilní
- Zodpovědný
- Spolehlivý

#### ***Odměna za vykonanou práci***

- Jedná se o úkolovou mzdu.
- Pracovník je zaměstnáván na dohodu o provedení práce.
- Odměna za správně vykonanou práci je 3000 Kč za 0,5 ha (1 podíl). Pracovník má možnost vykonávat práci na 2 podílech. Doba trvání práce je cca 14 dní.

#### ***Místo vykonávané práce***

- Práce je vykonávaná v okolí Huštěnovic (Staré Město, Jalubí, Babice...).

#### ***Co je potřeba udělat v reakci na inzerát***

- V případě zájmu kontaktujte Ing. Jaroslava Králíka – tel. 605 981 913 nebo emailem na [fyto.kralik@centrum.cz](mailto:fyto.kralik@centrum.cz) nebo osobně navštivte firmu FYTO Králík, s. r. o. v Huštěnovicích nejpozději do 1. června.
- Při Vašem kontaktu Vám budou sděleny bližší informace.