

ABSTRAKT

Diplomová práce je zaměřena na strategie a nové trendy v oblasti řízení lidských zdrojů. V práci nalezneme přehled vývoje personální práce a funkcí oddělení lidských zdrojů. Teoretická část seznámí čtenáře se základní terminologií v této problematice jako například personální administrativa, personální řízení, řízení lidských zdrojů, personální marketing atd. Teoretická část se zabývá plánováním a strategií lidských zdrojů a také získáváním a výběrem pracovníků v organizaci. Na konci této části se seznámíme s aktuálně diskutovanými tématy jako například talent management, diversity management, genderový audit atd.

Empirická část přináší informace založené na analýze procesů náborového oddělení, které popisují postupy při tvorbě kompetenčních modelů. Součástí je i zpětná vazba na zavedení profilů a nastavení dalších postupů, popřípadě doporučení, jak s profily dále pracovat.

ABSTRACT

This thesis is focused on strategies and new trends in the area of Human Resource Management. In this work an overview of development personnel work and the function of Human resources (HR) departments will be provided. The theoretical element of the thesis introduces basic terminology such as personnel administration, personnel management, human resource management & personnel marketing whilst also examining information HR Planning and HR Strategy. How organizations need to develop a more focused and coherent approach to managing people is another topic explored. The theoretical section is also focuses on recruitment, where one can find detailed explanation of the process of screening and selecting people for a job or vacancy within an organization. Here we conclude with a discussion on specific aspects of the HR spectrum such as talent management, diversity management, gender audit etc.

The thesis concludes with an empirical situation analysis within the recruitment arena and proposes a competency based model. One can find the rationale as to why organization opted to implement a competency based approach to recruitment and more specifically selection, and how the approach was designed & implemented. The feedback is also presented as a recommendation pertaining to future use of the competency based model.