

Přílohy

Příloha A: Výsledky elektronického dotazníku

Příloha B: Polostrukturovaný rozhovor

Příloha C: Informovaný souhlas účastníka šetření

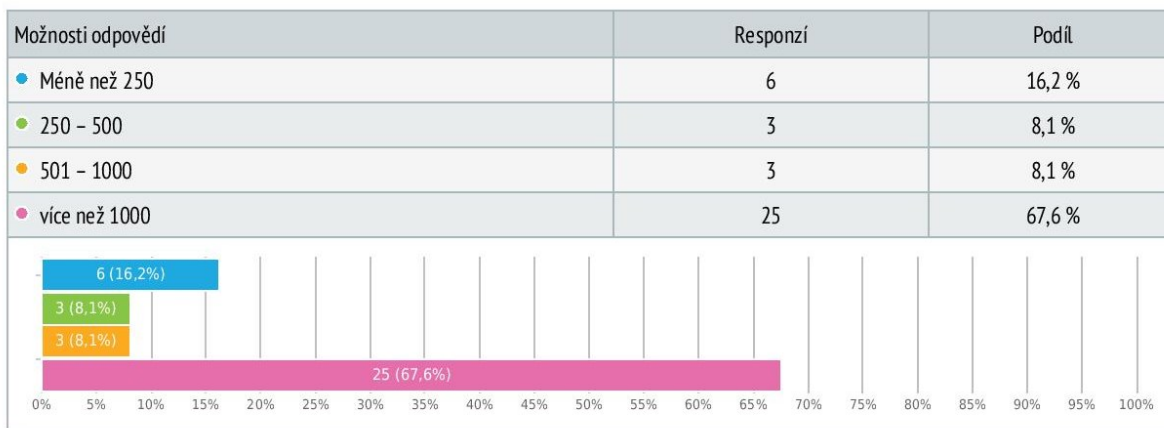
Příloha A: Výsledky elektronického dotazníku

| Základní údaje | |
|-----------------------|--|
| Název výzkumu | Aplikace digitálních prvků v procesech identifikace talentů. |
| Autor | Xenie Kaliničenková |
| Jazyk dotazníku | Čeština |
| Doba trvání | 28 dnů |
| Zdroj | www.surveio.com |

Výsledky

1. Vyberte přibližný počet zaměstnanců ve Vaší společnosti.

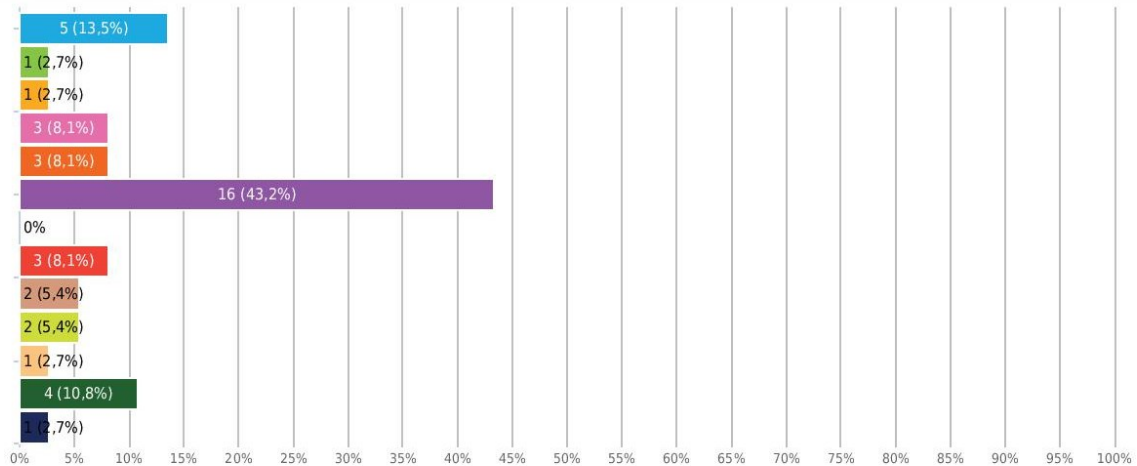
Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



2. Vyberte obor/y činnosti, kde působí Vaše organizace

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x

| Možnosti odpovědí | Responzí | Podíl |
|--------------------------------|----------|--------|
| ● auto-moto | 5 | 13,5 % |
| ● cestování a ubytování | 1 | 2,7 % |
| ● doprava | 1 | 2,7 % |
| ● elektro a počítače | 3 | 8,1 % |
| ● finance a právo | 3 | 8,1 % |
| ● služby | 16 | 43,2 % |
| ● řemesla | 0 | 0 % |
| ● stavebnictví | 3 | 8,1 % |
| ● strojírenství | 2 | 5,4 % |
| ● suroviny, energetika | 2 | 5,4 % |
| ● zemědělství a lesnictví | 1 | 2,7 % |
| ● velkoobchod | 4 | 10,8 % |
| ● zdravotnictví a farmaceutika | 1 | 2,7 % |



3. Jaká je vaše role/pozice v organizaci (volitelně)

Textová odpověď, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x

- HR controlling a benefity
- HR Country Specialista
- (3x) HR
- Manažer týmu naboru
- (3x) Recruiter
- HR specialist
- (2x) HR Business Partner
- Náborář a kouč prodejních dovedností
- Personalista
- Talent Acquisition Partner
- HR Specialist - Recruitment, HR Marketing
- Recruiter, HR Consultant
- Director
- Talent Acquisition Advisor
- HR Senior Advisor
- Team Leader
- Project Leader HR IT, zodpovědnost za 28 zemí
- (2x) manažer
- (2x) HR Manager
- HR Vzdelavani
- HR manažer
- Hr specialista
- HR a mzdový specialista
- Recruitment Specialist
- HR Specialist
- HR Manager, Head of Projects
- HRBP
- Senior Talent Sourcer
- supervisor
- recruiter

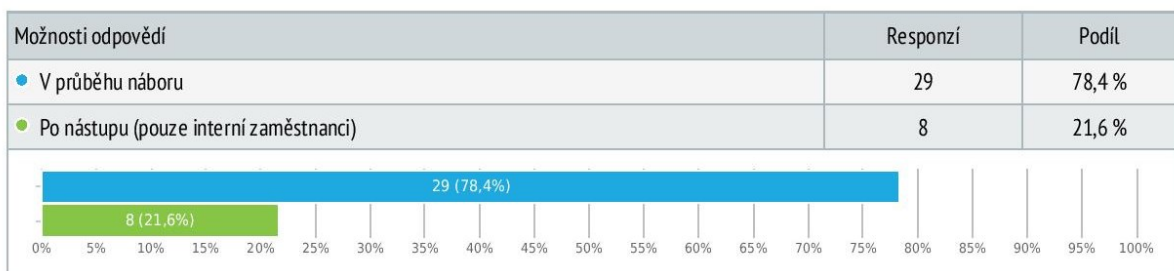
4. Které z níže uvedených tvrzení lépe vystihuje přístup k talentu ve vaší organizaci?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



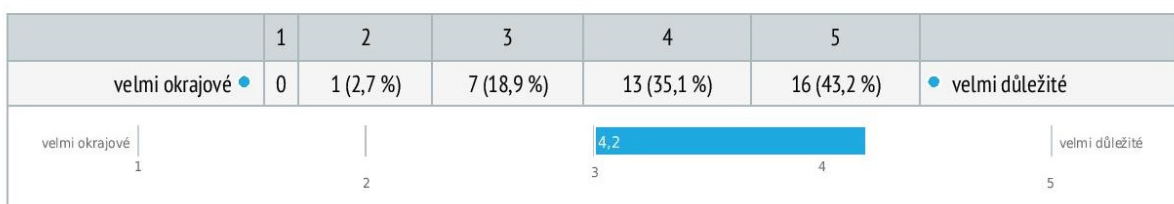
5. V které fázi je ve vaší organizaci jedinec začíná být vnímán jako talentovaný?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



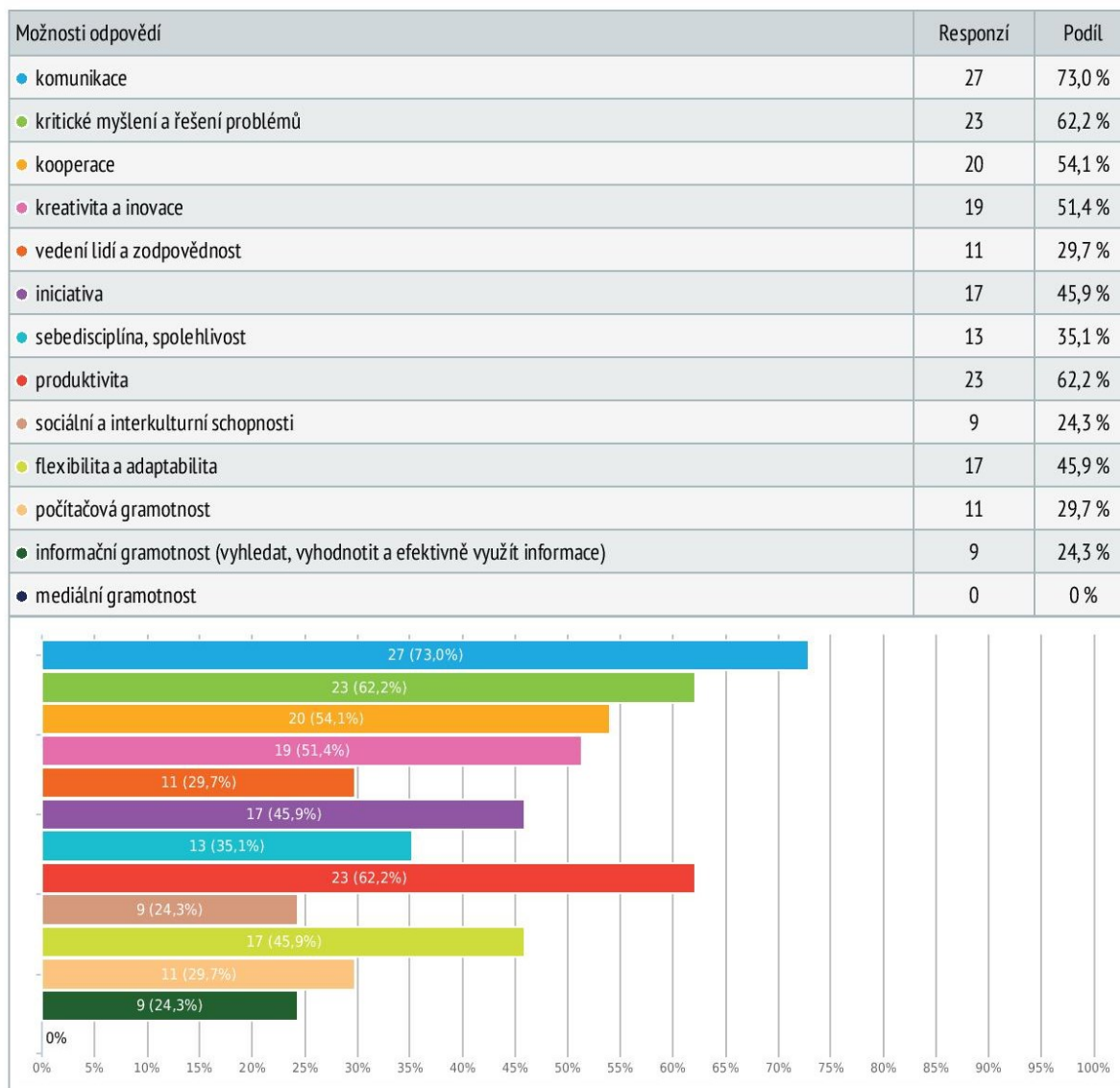
6. Do jaké míry je pro vaší organizaci řízení talentů důležité?

Sémantický diferenciál, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



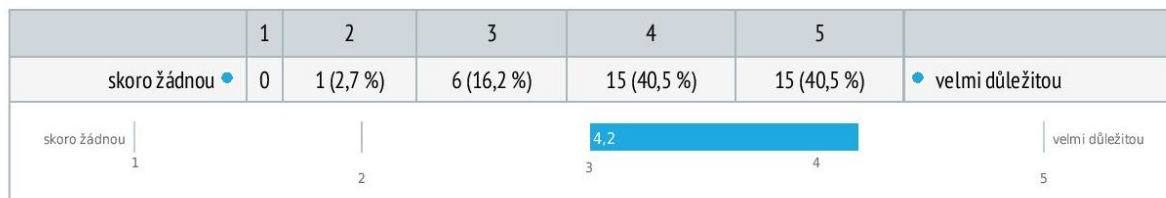
7. Vyberte kompetence, které jsou ve vaší organizaci stěžejní:

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



8. Jakou roli ve vaší organizaci hrají nové technologie?

Sémantický diferenciál, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



9. Považujete svoji organizaci za technologicky pokrokovou, pokud se týká interních HR systémů? Označte dle počtu hvězdiček.

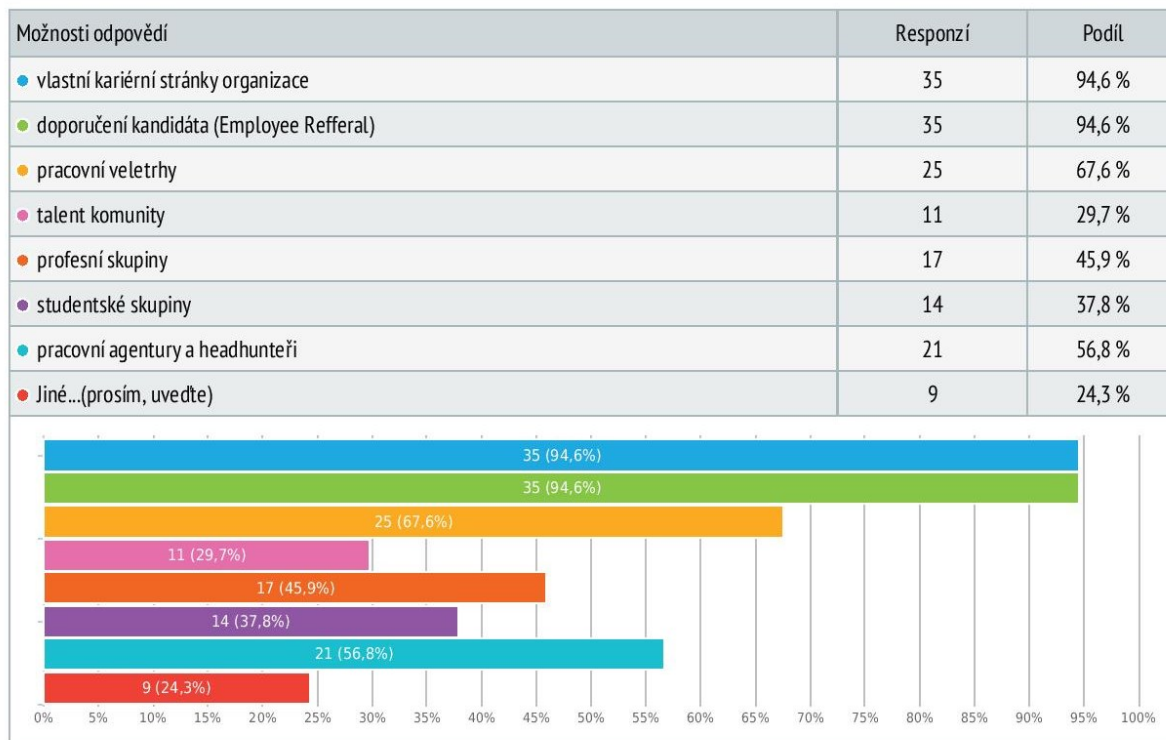
Hvězdičkové hodnocení, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x

Počet hvězdiček 6,1/10



10. Které z těchto kanálů využíváte při vyhledávání talentů?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x

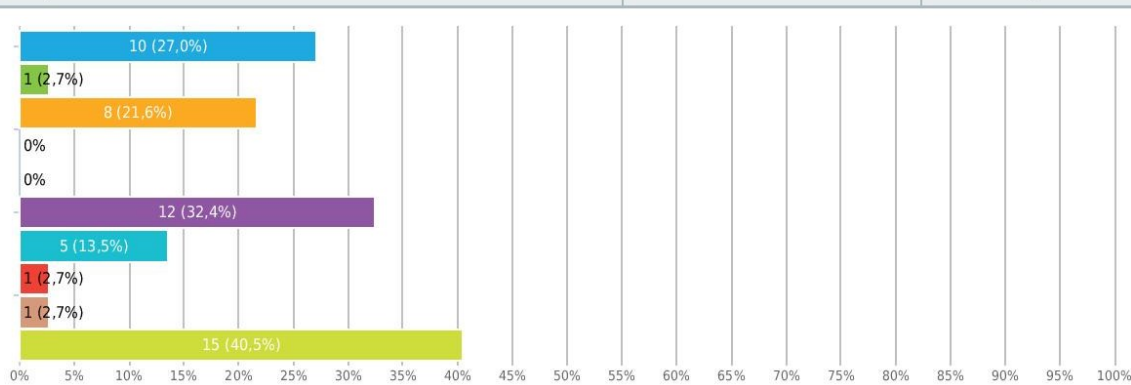


- Sociální sítě, tech meet-upy
- Sociální sítě, Pracovní portály, databáze, interní mobilita, ...
- Vlastní headhunt
- přímé oslovování, sociální sítě, doporučení kandidáta ex zaměstnancem či klientem, inzerce
- interní headhunting
- inzerci
- Socialni site, print, radio, atd
- vlastní iniciativa - aktivní vyhledávání a oslovování na profesních sítích
- Socialni site

11. Využíváte možností těchto portálů hodnocení zaměstnavatele pro účely vyhledávání a oslovování talentu?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x

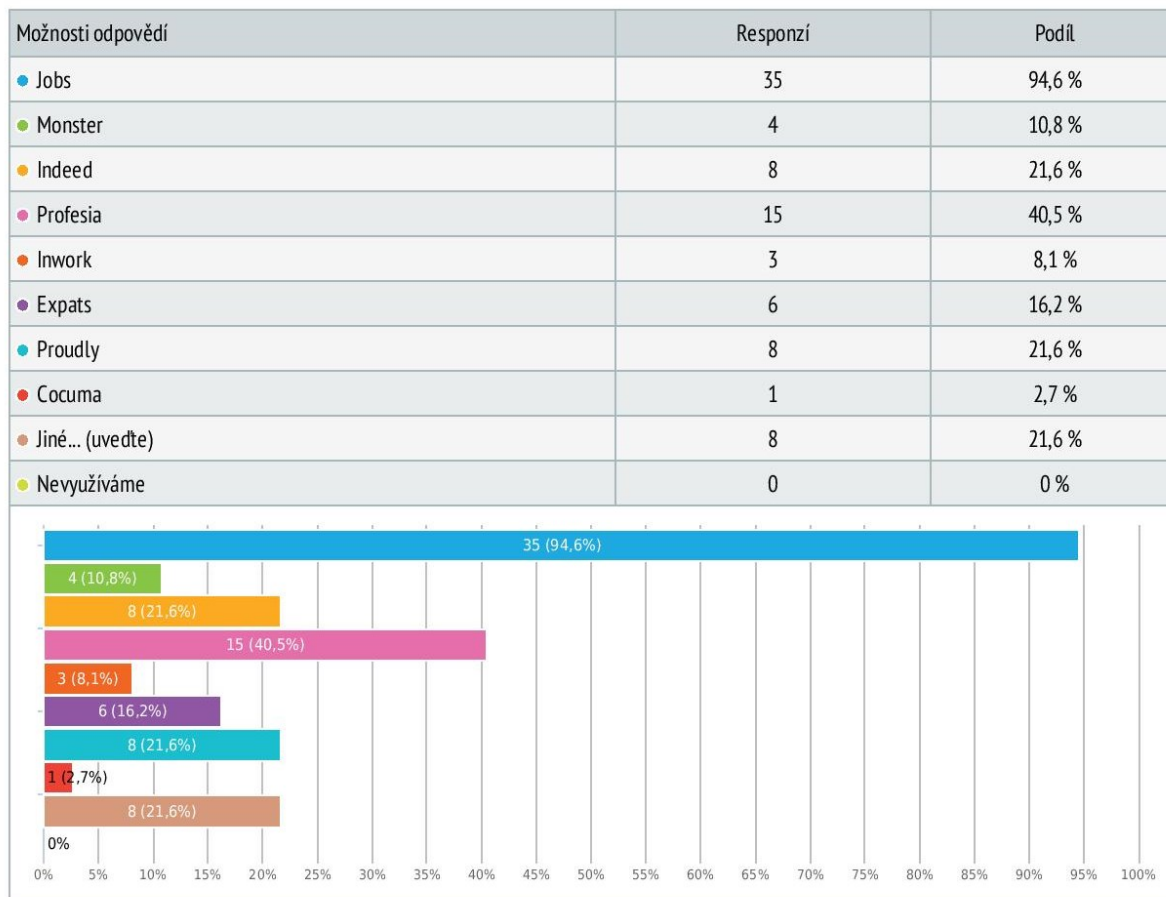
| Možnosti odpovědí | Responzí | Podíl |
|--------------------|----------|--------|
| ● GlassDoor | 10 | 27,0 % |
| ● GreatPlaceToWork | 1 | 2,7 % |
| ● Indeed | 8 | 21,6 % |
| ● Comparably | 0 | 0 % |
| ● Careerbliss | 0 | 0 % |
| ● Atmoskop | 12 | 32,4 % |
| ● VímVíc.cz | 5 | 13,5 % |
| ● Jobinsider | 1 | 2,7 % |
| ● Jiné...(uvedte) | 1 | 2,7 % |
| ● Nevyužíváme | 15 | 40,5 % |



● Proudly

12. Které z těchto pracovních portálů využíváte při vyhledávání talentu?

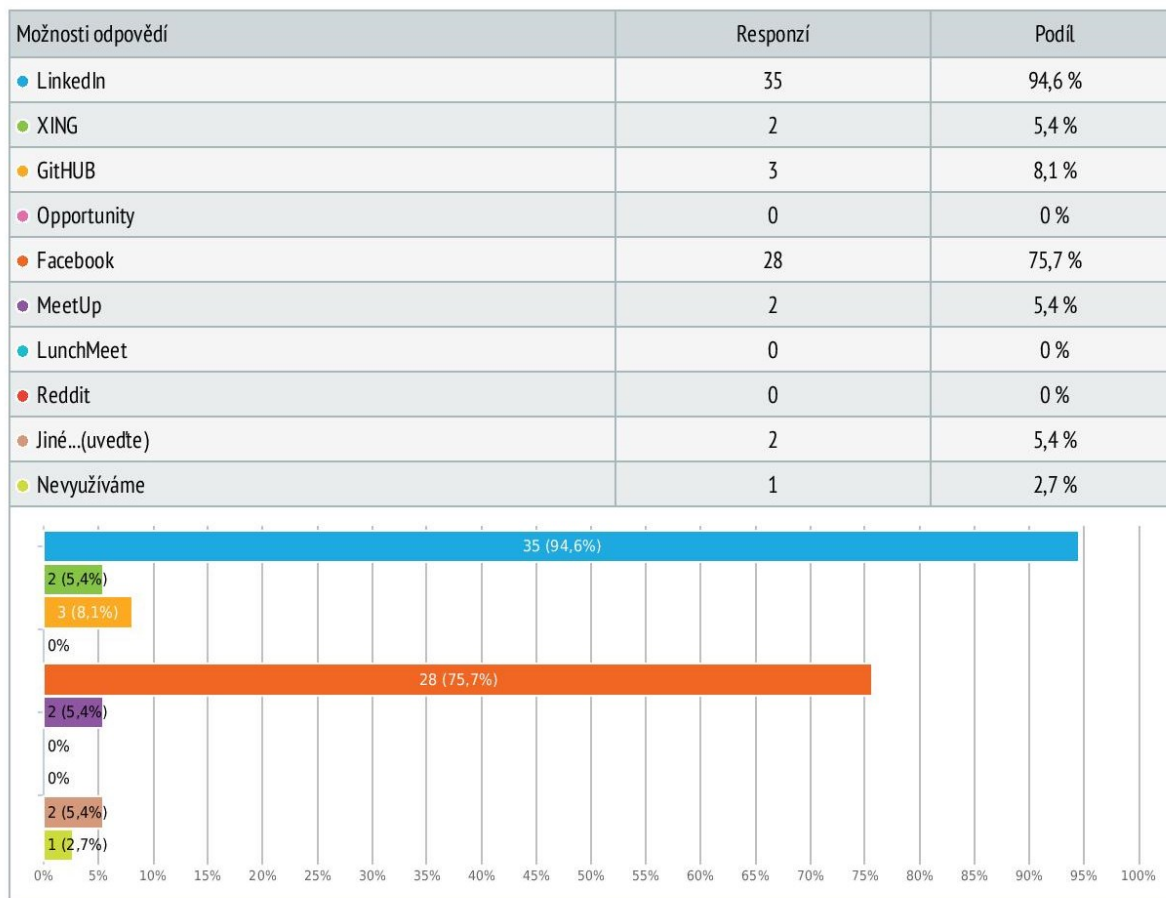
Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



- Startupjobs.cz
- Prácezarohem, Atmoskop
- Linked In
- LinkedIN
- Executive search
- Vlastní kariérní stránky, LinkedIn, Facebook
- Techloop
- Fajn brigády

13. Pokud používáte sociální sítě při vyhledávání talentu, která media využíváte?

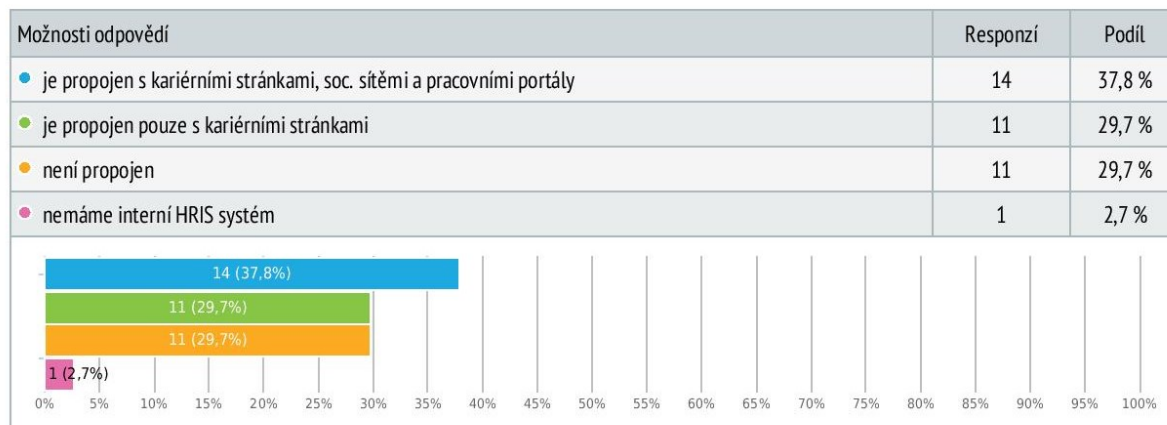
Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



- instagram
- Instagram

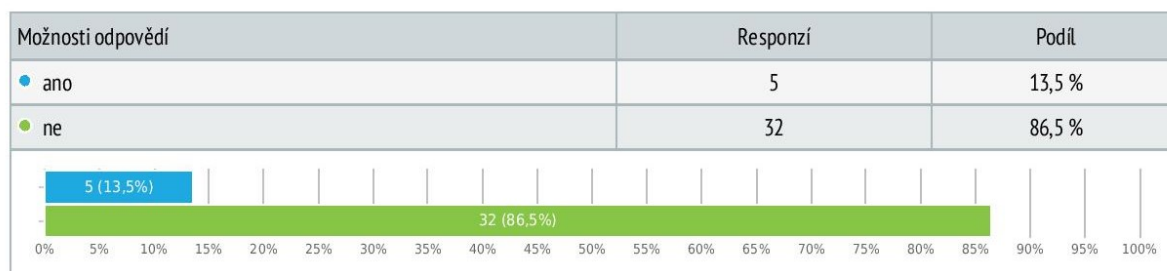
14. Pokud máte HRIS systém, je propojen s jinými kanály, jako například kariérní stránky, sociální sítě, pracovní portály?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



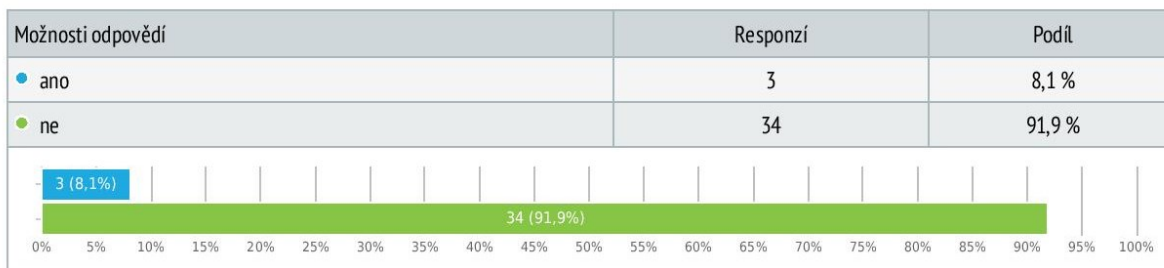
15. Využíváte mobilní aplikace, které přímo propojují kandidáta s momentální otevřenou pozicí v jeho lokalitě, tzv. Gig Mobile Apps?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



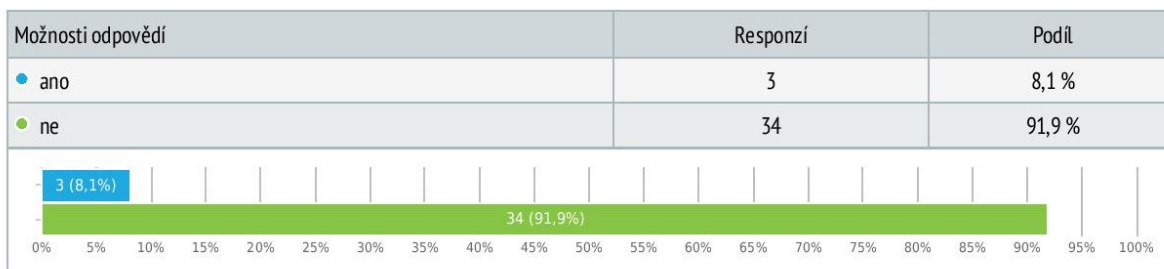
16. Používáte konverzačního agenta (chatbot) pro komunikaci s potenciálními uchazeči?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



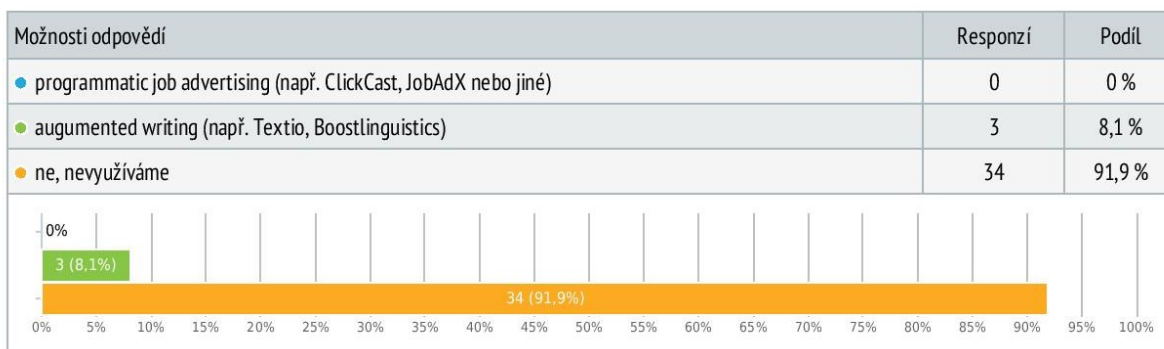
17. Využíváte možnosti programu na znovuobjevení talentu, tzv. Talent Rediscovery Software (např. Ideal, Restless Bandits, jiné)?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



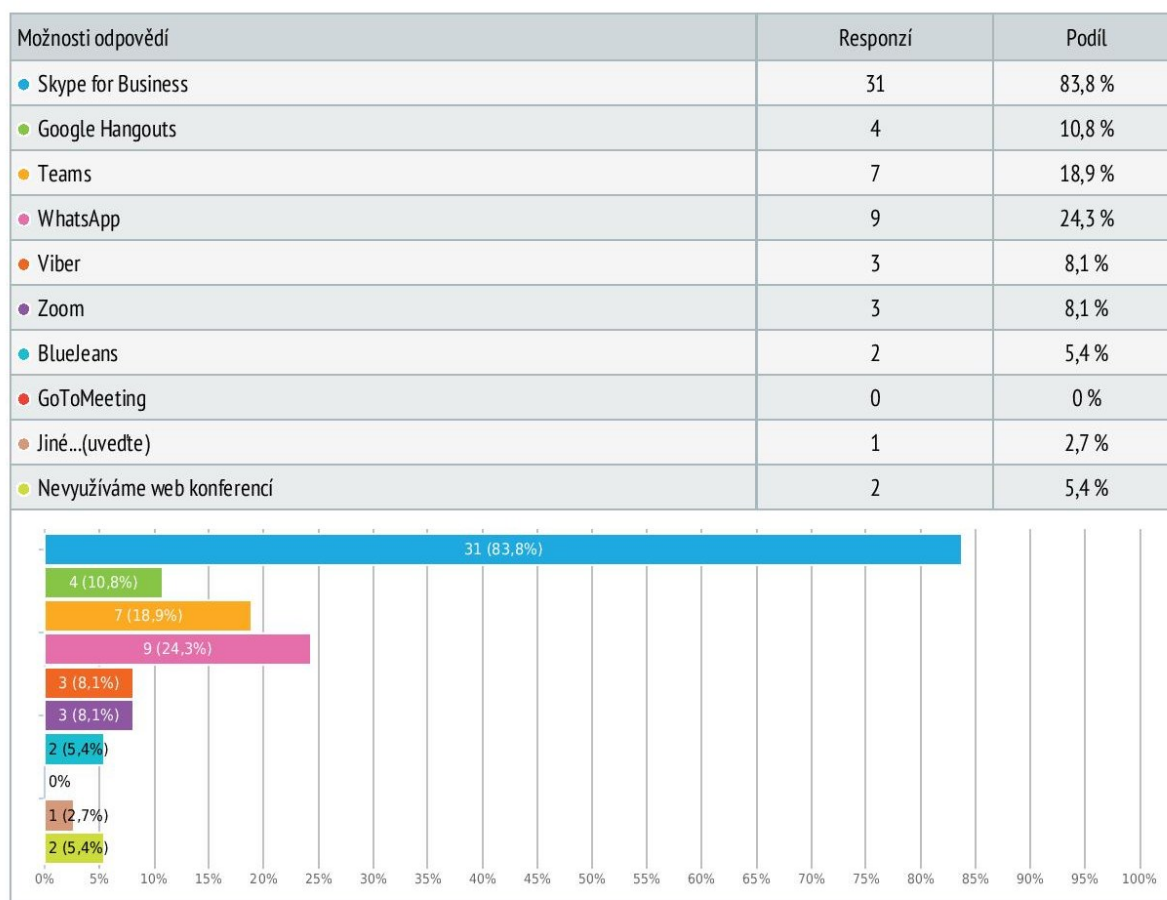
18. Využívá vaše organizace některý z těchto nástrojů umělé inteligence pro práci s inzeráty?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



19. Pokud používáte možnosti web konferencí pro účely dálkových pohovorů, které nástroje využíváte?

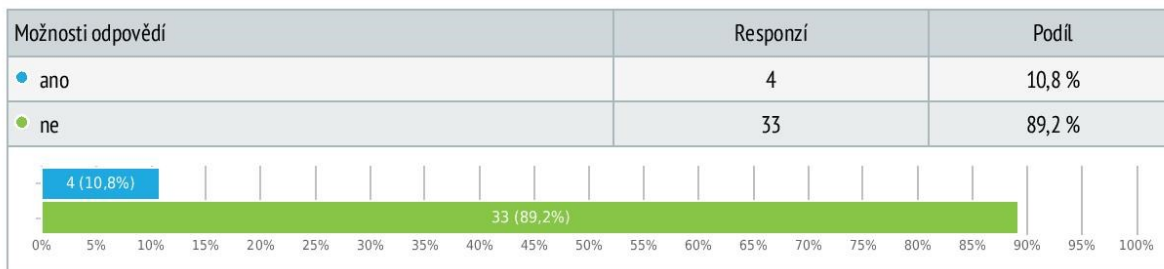
Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



● Global Link

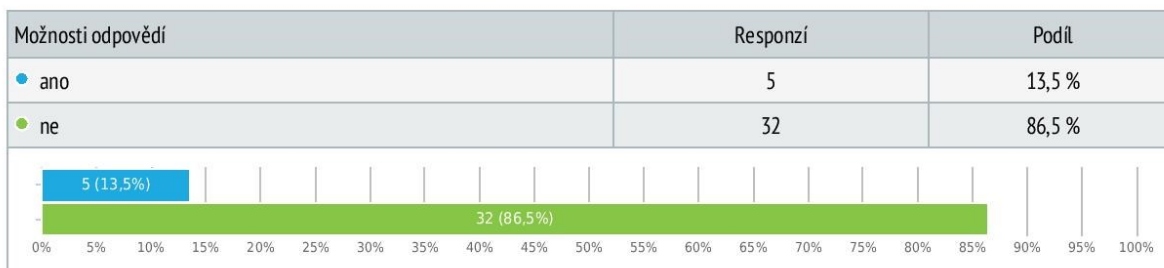
20. Využíváte možnosti záznamu pohovoru (Voice Profile) při hodnocení kandidáta?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



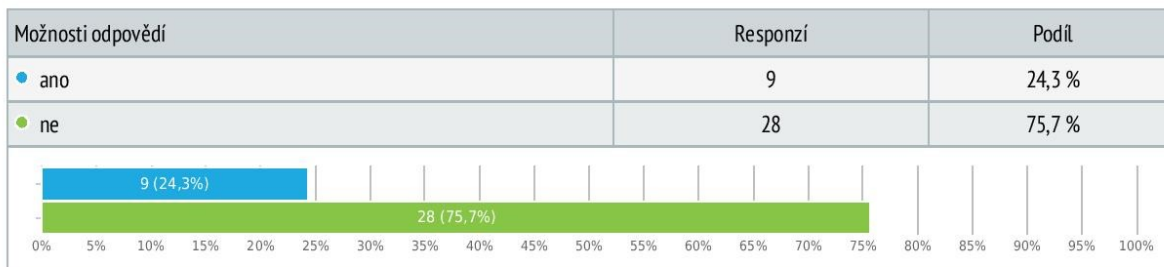
21. Využíváte ve vaší organizaci umělé inteligence/robotiky během náborového procesu ve fázi hodnocení a výběru kandidátů?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



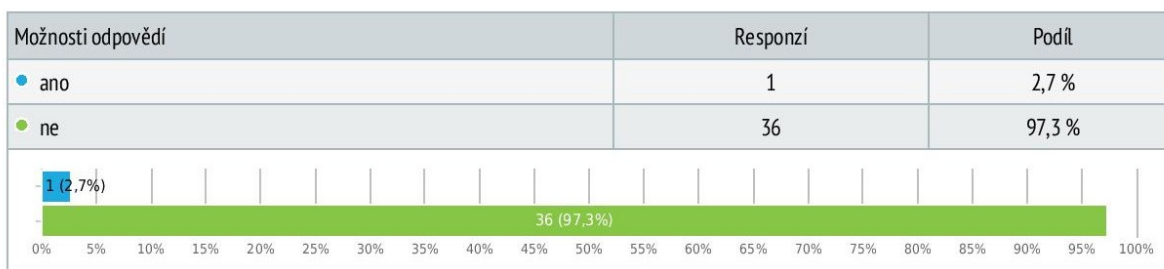
22. Používáte prvky gamifikace při náborovém procesu?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



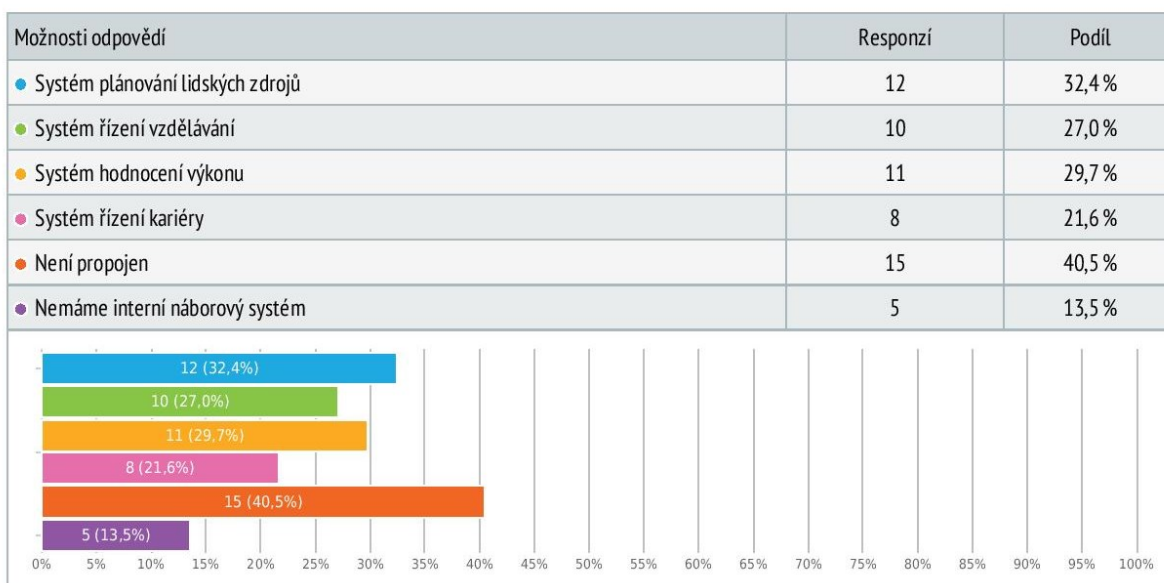
23. Pokud se týká hodnocení reputace kandidáta, využíváte moderních digitálních možností „peer rating“, „crowdsourced“ ?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



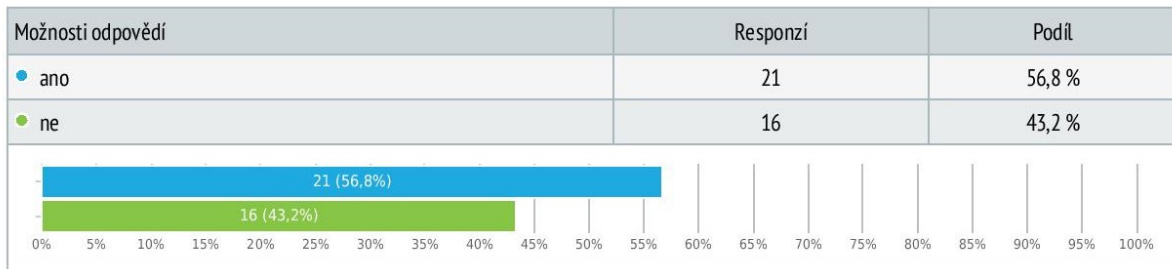
24. Je váš interní náborový systém propojen s těmito interními systémy?

Výběr z možností, více možných, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



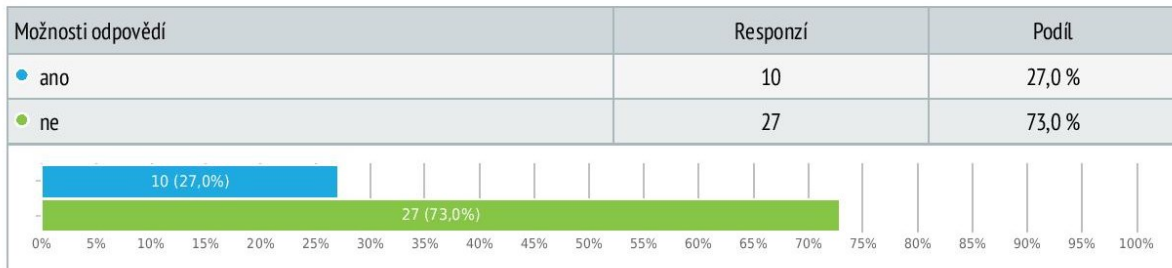
25. Mají vaši zaměstnanci možnost se samostatně přihlásit do interního talent poolu a upravovat svůj profil?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



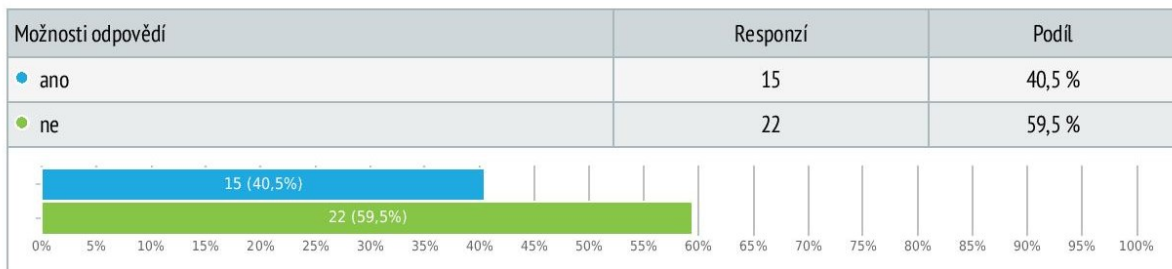
26. Chodí vašim zaměstnancům či uchazečům automatizované nabídky otevřených interních pozic na základě jejich preferencí?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



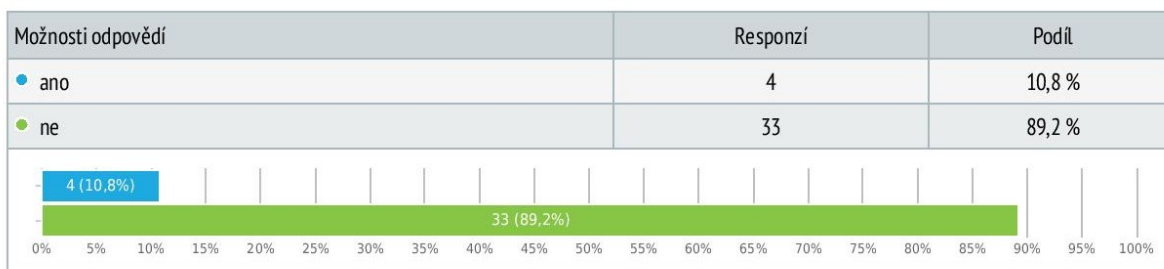
27. Využíváte možností interních talent komunit pro komunikaci zaměstnanců v rámci talent poolu?

Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



28. Využíváte prediktivní modely a big data analysis v rámci výběru a řízení talentů?

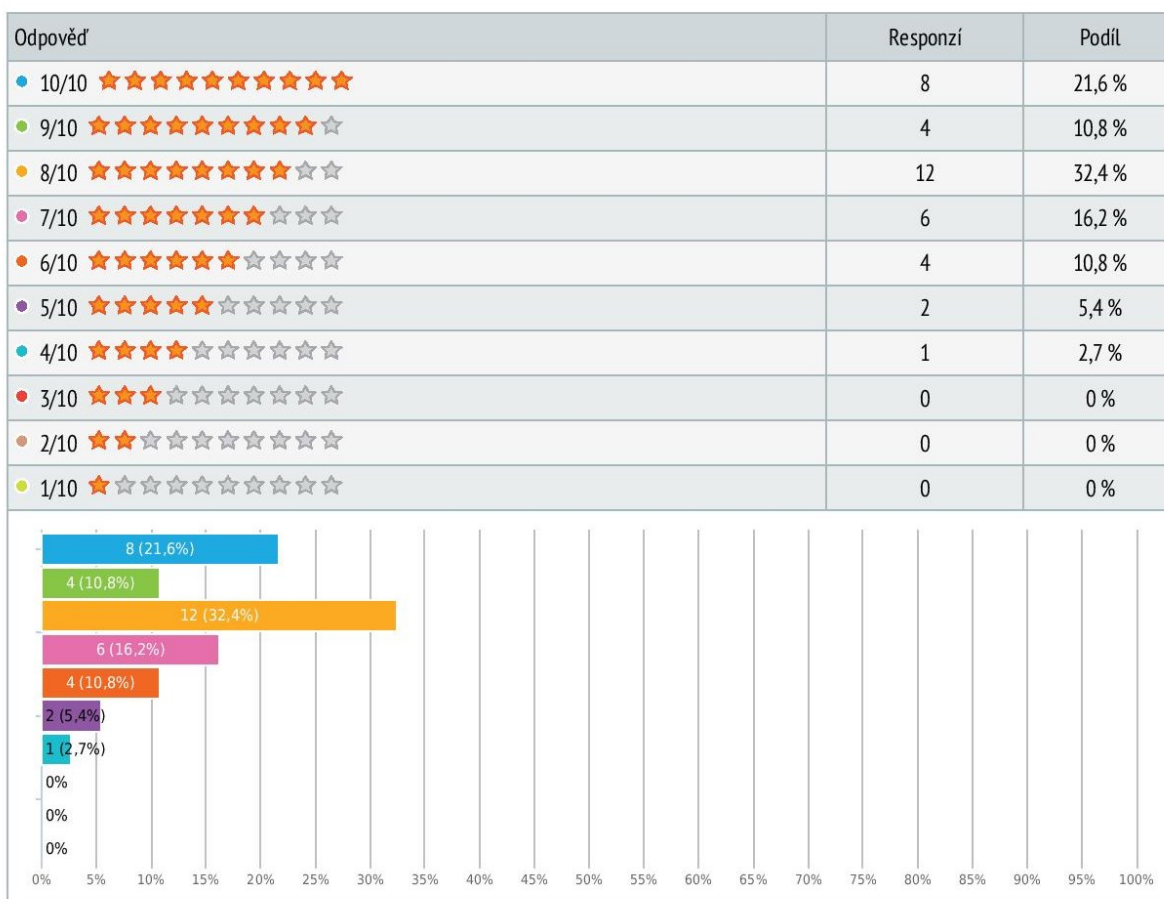
Výběr z možností, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x



29. Myslíte si, že nové technologie ulehčují práci personalistů/manažerů v získávání a výběru talentovaných jedinců?

Hvězdičkové hodnocení, zodpovězeno 37x, nezodpovězeno 0x

Počet hvězdiček 7,9/10



30. Mokrát děkuji za vyplnění dotazníku a budu ráda za zpětnou vazbu:)

Textová odpověď, zodpovězeno 6x, nezodpovězeno 31x

Příloha B: Polostrukturovaný rozhovor

Dobrý den,

jsem studentkou třetího ročníku navazujícího magisterského studia Katedry andragogiky a personálního řízení Filozofické fakulty Univerzity Karlovy a ve své diplomové práci se zabývám identifikací digitálních prvků v procesech řízení talentů v organizaci. Pozornost bude věnována digitalizaci a agilnímu řízení v organizacích, včetně jejich vlivu na modernizaci personálních činností, v rámci kterých jsou řešeny podmínky a konkrétní procesy řízení talentů, a to zejména identifikace, nábor a výběr, rozvoj, retence a plánování následnictví u talentovaných pracovníků. Prosím Vás o poskytnutí rozhovoru na téma Digitalizace řízení talentů. Cílem výzkumu je analyzovat data o aplikaci digitálních prvků v procesech identifikace talentovaných zaměstnanců ve velkých organizacích sídlících v Praze a ve Středočeském kraji.

Není tedy cílem zjišťovat konkrétní know-how organizace, nýbrž prozkoumat použití již existujících technik a využití nových technologických možností v rámci práce s talentovanými zaměstnanci v organizaci.

Jako přínos pro účastníka rozhovoru bude nejenom možnost zamýšlení se nad existujícími metodami a technikami ve vlastní organizaci, ale také inspirace pro další rozvoj digitalizace a zavádění nových technologií do vlastní organizace.

Současně vás prosím o podpis informovaného souhlasu ke zpracování odpovědí.

Základní údaje:

1. Název organizace:
2. Obor organizace:
3. Počet zaměstnanců:
4. Funkce respondenta:
5. Datum:

| |
|---|
| Oblast: identifikace talenta |
| Podle jakých kritérií byste posoudil/a, že se jedná o talent(a)? |
| V jaké fázi práce s kandidátem/zaměstnancem je možné zachytit míru talentovanosti? |
| Které kompetence mají být dnes v souvislosti s rozvojem nových technologií brány jako stěžejní? |
| Oblast: řízení talentů |
| Jak hodnotíte řízení talentů ve Vaší organizaci? |

| |
|--|
| Oblast: digitalizace náboru a výběru externích a interních talentů |
| Které (tři) zdroje považujete za klíčové při hledání talentů? (interní, externí, média, portály...) |
| Jakým způsobem by mohly být využity nové technologie v rámci personalistiky? |
| Pokud používáte nové technologie v náboru, co považujete za hlavní důvody pro jejich zavedení? |
| Jakým způsobem se u Vás v náboru uplatnily/mohou uplatnit umělá inteligence a digitální nástroje pro vyhledávání talentů, jako například robotické vyhledávače, people analytics apod.? Pokud ne, jaký si myslíte, že je hlavní důvod? |
| Využíváte během procesu náboru ve vaší organizaci gamifikace, peer rating, mobilní aplikace (Gig Mobile apps) ? Pokud ne, jaký si myslíte, že je hlavní důvod? |
| Jak hodnotíte význam a kvalitu interního transferu talentů? |
| Oblast: vize a pohled na digitalizaci v personalistice |
| Které procesy během náboru a výběru externích a interních talentů by bylo dle Vašeho názoru dobré zautomatizovat? |
| Vidíte budoucnost personalistiky v České republice ve využívání umělé inteligence a digitalizace? |

Zdroj: zpracováno autorkou

Informovaný souhlas účastníka šetření

Vážený pane / vážená paní,

žádám Vás o souhlas s Vaší účastí v empirickém šetření pro účely diplomové práce v souladu s etickými zásadami kvalitativního výzkumu.

Název pracoviště: Katedra andragogiky a personálního řízení, Filozofická fakulta, Univerzita Karlova

Název šetření: Aplikace digitálních prvků v procesech identifikace talentovaných zaměstnanců ve velkých organizacích působících v Praze a Středočeském kraji.

Řešitel šetření: Xenie Kaliničenková

Popis šetření: Cílem empirického šetření je analyzovat data o aplikaci digitálních prvků v procesech identifikace talentovaných zaměstnanců ve velkých organizacích sídlících v Praze a ve Středočeském kraji.

Souhlas účastníka s jeho zapojením do empirického šetření:

Svým níže uvedeným vlastnoručním podpisem potvrzuji, že jsem měl/a možnost si řádně a v dostatečném čase zvážit všechny relevantní informace o empirickém šetření a že dobrovolně souhlasím s účastí ve výše uvedeném empirickém šetření. Byl/a jsem poučen/a o právu odmítnout účast ve výzkumném projektu nebo svůj souhlas kdykoli odvolat.

Jméno a příjmení účastníka:

Podpis účastníka:

Datum a podpis řešitele šetření:

Zdroj: Podle Katedry andragogiky a personálního řízení, Filozofická fakulta, Univerzita Karlova, zpracováno autorkou