

Předložená bakalářská práce se zabývá stabilizací zaměstnanců, resp. aktivitami, které ji doprovázejí. Stabilizace zaměstnanců je komplexní pojem, který zahrnuje různé personální aktivity. Tyto aktivity na sebe působí a navazují. Pro rozvoj a stabilizaci zaměstnance je důležitý jeho kvalitně provedený výběr a správné uvedení do organizace. Každý člověk se také motivuje různým způsobem a je na manažerovi, aby správně odhalil motivátory svých podřízených a na tomto základě je účinně stimuloval. Velmi silným stabilizačním prvkem je odměňování. Je důležité, aby bylo správně navázáno na výkon jedince a umožnilo diferencovat výši a typ odměny dle výkonnosti. Pro dobrou provázanost mezi výkonem a odměňováním je nutné nastavit správně systém hodnocení zaměstnance a s tím související jeho rozvoj. Bakalářská práce se ve své praktické části věnuje společnosti Coca-Cola HBC. Zmíněná společnost provozuje jako jedna z mála vlastní distribuční síť. Provozování distribuce klade na firmu řadu nároků, mimo jiné nutnost získávat nové pracovníky pro pozici řidič distribuce. Řidič nákladního vozidla je velmi nedostatkovou pozicí na trhu práce. Je proto nutné velmi adresně volit prezentaci volné pracovní pozice, abychom oslovili co nejvíce zájemců. Na základě analýzy dosavadní inzercí k pozici řidiče distribuce je nutné prohlásit, že v současné době není ve společnosti CC HBC vytvořen koncept, který by potvrzoval oprávněnost investic do vybraných periodik. Není sledováno na jaké zdroje nábory uchazeči reagují. Správnou volbou by mohla být kvalitnější práce s elektronickou databází uchazečů a provedení marketingové studie, která by analyzovala čtenost periodik užívaných pro inzerci. Z analýzy informací o řidičích je patrné, že nelze zcela jasně hovořit o způsobech motivace pro výkon této pozice.