

## Abstrakt

První, teoretická část práce, se v úvodu zabývá analýzou pracovních míst, získáváním pracovníků na tato místa a následným procesem jejich výběru. Hlavní část práce je věnována nejčastěji používané metodě výběru, výběrovému pohovoru. Mezi výhody této metody patří možnost blíže posoudit uchazečovu osobnost, ověřit a doplnit výsledky jiných metod výběru a také poskytnout uchazeči informace. Naopak mezi nevýhody patří častá tendence k subjektivnímu posuzování a časová náročnost. Při výběrovém pohovoru by také jak tazatel, tak uchazeč měli dbát na dodržování etických zásad. Existují různé typy pohovorů. Odlišují se od sebe například na základě své strukturovanosti, počtu uchazečů nebo formulace a účelu otázek při něm použitých. Realizace výběrového pohovoru zahrnuje přípravu na něj, jeho průběh a nakonec vyhodnocení. Kvalitu realizace výběrového pohovoru výrazně ovlivňuje osobní přístup a odbornost tazatele. Empirická část práce je založena na šetření mezi vedoucími pracovníky, kteří mají zkušenosti s rolí tazatele u výběrového pohovoru, ale nepracují v organizaci v personálním oddělení. Výsledky šetření popsané v práci shrnují přístup těchto pracovníků ke své roli tazatele a také to, jakým způsobem a do jaké míry jsou vedoucí pracovníci v této oblasti podporování organizací, která je zaměstnává.