

## Návrh praktické aplikace

<b>Jméno a příjmení studenta</b>	<b>Studijní skupina</b>

<b>Informace o studentovi (životopis)</b>

<b>Název praktické aplikace</b>

<b>Rozsah výuky</b>	
---------------------	--

<b>Forma výuky</b>
Přednáška                      Cvičení                      Workshop

<b>Ukončení praktické aplikace - zápočet</b>
Projekt                      Písemný výstup                      Ústní zkoušení

<b>Počet studentů</b>	
-----------------------	--

<b>Vstupní předpoklady</b>

<b>Cíle a obsah</b>

**Výsledky učení****Uplatnění výsledků učení****Vyučovací metody****Hodnotící metody****Povinná literatura****Doporučená literatura / Internetové odkazy****Doplňující informace**

## Návrh praktické aplikace

<b>Jméno a příjmení studenta</b>	<b>Studijní skupina</b>
Jan Novák	KEMBCOX

<b>Informace o studentovi (životopis)</b>
Již 10 let působím jako vedoucí HR oddělení nadnárodní korporace XY, kdy mou hlavní náplní práce je výběr budoucích zaměstnanců. Absolvoval jsem nespočet kurzů týkajících se výběru zaměstnanců, kde jsem se naučil mnoho užitečných strategií, jak realizovat úspěšné výběrové řízení a vybrat toho nejvhodnějšího adepta na danou pozici.

<b>Název praktické aplikace</b>
Výběr zaměstnanců

<b>Rozsah výuky</b>	4 x 3 hodiny
---------------------	--------------

<b>Forma výuky</b>
<input type="checkbox"/> Přednáška <input checked="" type="checkbox"/> Cvičení <input type="checkbox"/> Workshop

<b>Ukončení praktické aplikace - zápočet</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Projekt <input type="checkbox"/> Písemný výstup <input type="checkbox"/> Ústní zkoušení

<b>Počet studentů</b>	20
-----------------------	----

<b>Vstupní předpoklady</b>
Student již musí mít znalosti a základní povědomí o řízení lidských zdrojů a tom, co všechno řízení lidských zdrojů obnáší. Předmět navazuje na znalosti a dovednosti z oblasti získávání a výběru zaměstnanců. Základním předpokladem úspěšného absolvování předmětu je kromě znalosti o získávání a výběru zaměstnanců zájem studenta o aktivní prohloubení teoretických a praktických dovedností v této oblasti.

<b>Cíle a obsah</b>
<p>Cílem PA Výběr zaměstnanců je nejen rozšířit znalosti a vědomosti v oblasti výběru zaměstnanců, ale především se je současně naučit aplikovat v praxi. Úspěšné absolvování předmětu zvýší schopnost pracovního uplatnění v oblasti lidských zdrojů a také přispěje k připravenosti studentů na výběrová řízení, kterých se při své pracovní kariéře mohou v budoucnu zúčastnit. Díky předmětu si studenti osvojí znalosti a schopnosti předvýběru zaměstnanců a výběru zaměstnanců zaměřeného především na behaviorální pohovor (BEI) a Assessment centrum.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. hodina - Předvýběr zaměstnanců (tvorba inzerátů, nastavení kritérií výběru, volba požadovaných materiálů, předvýběr)</li> <li>2. hodina - Výběr zaměstnanců – behaviorální pohovor (kompetenční model, metody výběru, výhody a nevýhody BEI, metoda STAR)</li> <li>3. hodina - Výběr zaměstnanců - Assessment centrum (výhody a nevýhody, obsah Assessment centra)</li> <li>4. hodina – Prezentace projektů</li> </ol>

## Výsledky učení

Student umí vysvětlit rozdíly v jednotlivých metodách výběru zaměstnanců a na základně jejich výhod a nevýhod umí posoudit vhodnost metody výběru ve vztahu k obsazované pozici.  
Student je schopen dle obsazované pracovní pozice a jejího zařazení rozpoznat kompetence, na které se při výběru zaměstnance musí soustředit a promítnout je do výběru zaměstnance.  
Student umí vytvořit strukturu pohovoru, tak aby se dozvěděl všechny potřebné informace a zároveň, aby poskytl uchazeči o zaměstnání dostatek informací o pracovní pozici, týmu, společnosti, atd.  
Student dokáže formulovat otázky dle metody STAR a připravit strukturu Assessment centra včetně tvorby modelové situace.

## Uplatnění výsledků učení

Student zvýší svou schopnost uplatnění v oblasti lidských zdrojů na pozici náboráře/personalisty.  
Student zvýší své povědomí o metodách výběru zaměstnanců a jejich obsahu, což napomůže jeho připravenosti na výběrová řízení, kterých se může v budoucnu sám účastnit v roli uchazeče o zaměstnání.

## Vyučovací metody

Přednáška, seminář, zpracování projektu

## Hodnotící metody

Prezentace projektu, průběžná práce v hodinách

## Povinná literatura

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. Řízení lidských zdrojů : Moderní pojetí a postupy. 13. vydání. Praha : Grada Publishing, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.  
BELZ, H., SIEGRIST, M. Klíčové kompetence a jejich rozvíjení : Východiska, metody, cvičení a hry. 3. vydání. Praha : Portál, 2015. 376 s. ISBN 978-80-262-0846-4.  
HORVÁTHOVÁ, P., BLÁHA, J., ČOPÍKOVÁ, A. Řízení lidských zdrojů : Nové trendy. 1. vydání. Praha : Management Press, 2016. 428 s. ISBN 978-80-7261-430-1.  
KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů : Základy moderní personalistiky. 5. vydání. Praha : Management Press, 2015. 400 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

## Doporučená literatura / Internetové odkazy

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. Řízení lidských zdrojů. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.  
ŠIKÝŘ, M. Personalistika pro manažery a personalisty. 2. vydání. Praha : Grada Publishing, 2016. 205 s. ISBN 978-80-247-5870-1.

## Doplňující informace

Do přílohy přikládám kopie získaných certifikátů z oblasti HR.