

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Proces a metody získávání pracovníků ve vybrané společnosti

Typ práce: Bakalářská práce

Jméno studenta: Reichlová Denisa

Oponent práce: PhDr. Gabriela Ježková Petrů

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	X
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	X
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	
Struktura práce	Úplná, logická	
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	X
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využitě pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využitě	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	X
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

Vlastní přínos práce	Formulace původních závěrů	X
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	
	Chybí formulace vlastních závěrů	

Další hodnocení:

Předložená bakalářská práce se zabývá procesem získávání pracovníků. Cíle práce je formulovat návrhy opatření, která by vedla ve vybrané společnosti k zefektivnění procesu získávání pracovníků. Teoretická část práce se věnuje zakotvení získávání pracovníků, jakožto jedné ze specifických oblastí lidských zdrojů, poté ovšem autorka navazuje kapitolou, která se věnuje personální práci obecně, plánování lidských zdrojů a řízení lidských zdrojů. Druhá část teoretické části je věnována metodám výběru pracovníků, analýze a vytváření pracovních míst. Kapitoly nejsou logicky provázány a jednotlivé části na sebe nijak nenavazují. Jednotliví autoři nejsou mezi sebou komparováni, místy vychází jeden odstavec z jednoho zdroje a místy chybí odkaz úplně. Teoretická část v ukotvení tématu obsahuje značné rezervy. Metodika práce je popsána, avšak chybí argumentace pro výběr metody i její limity a omezení. Autorka provedla kvalitativní výzkumné šetření pomocí interview, které realizovala s celkem 19 respondenty, rozdělenými do 3 skupin. Součástí přílohy jsou pouze otázky pro interview, nikoliv přepis interview, nelze posoudit, jakým způsobem mohla být dat vhodně zpracována, ani z čeho zhodnocení vychází. V metodice by bylo vhodné popsat, jaké typy otázek byly zvoleny a jak byly zpracovány odpovědi. Praktická část práce vychází z interview se třemi skupinami respondentů - manažery, nově nastupujícími pracovníky a pracovníky, kteří byli zamítnuti v prvním kole. Zhodnocení výběrového řízení z pohledu uvedených skupin lze označit jako vhodné, jelikož lze získat cenné informace z různých úhlů pohledu. Autorka se v samostatné kapitole věnuje zhodnocení efektivnosti výběrového řízení z pohledu výše uvedených skupin, avšak rozebrána je pouze skupina manažerů. Návrhy na zvýšení efektivity náboru jsou v práci koncipovány do třech oblastí, které jsou dostatečně rozvedeny včetně kalkulace nákladů. Ačkoliv práce vykazuje některé nedostatky, v praktické části jsou opatření rozvedena pro praxi, proto doporučuji práci k obhajobě.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Ve svých doporučení uvádíte, že je žádoucí zlepšit vnímání (image) společnosti jakožto dobrého zaměstnavatele - charakterizujte, jaké spojení byste viděla s budováním organizační kultury společnosti.

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

V samotném procesu výběrového řízení navrhuje zapojení manažerů do výběrového řízení, jak byste dále popsala roli manažerů v období adaptačního a orientačního procesu?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	X
	nedoporučuji k obhajobě	

Datum: 31.05.2021

Podpis oponenta práce