

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Využití metody assessment centra ve společnosti DB Schenker

Typ práce: Bakalářská práce

Jméno studenta: Pařízek Miloš

Oponent práce: PhDr. Markéta Šnýdrová, Ph.D.

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	X
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	X
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	X
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	X
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	X
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

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

Další hodnocení:

Cílem práce je porovnat assessment centrum pořádané ve společnosti DB Schenker na pozici vedoucí skladu s teoretickými poznatky a navrhnout doporučení jeho zlepšení při budoucím využití pro tuto pozici. Cíl práce je dobře formulován. Metodika práce je podrobně a dobře zpracována. Práce má klasické členění na teoretickou a praktickou část, struktura práce je logická. Teoretická část je zpracována na základě rozboru odborné literatury. Text má souvislý charakter a vychází z dostatečného počtu zdrojů. První kapitola teoretické části se zabývá problematikou řízení lidských zdrojů, považovala bych však za vhodnější, kdyby se autor v rámci této kapitoly zaměřil spíše na výběr zaměstnanců, s nímž zkoumaná metoda přímo souvisí. Praktická část je provedena ve zkoumané společnosti. Popis metody vychází z nestrukturovaného rozhovoru se specialistkou nábory (proběhl 17.6.2015), která je v textu jmenována (vhodnější by bylo uvést pouze pozici), daný rozhovor je řádně uveden v příloze práce. Následně je pak podrobně popsán průběh Assessment centra na vybranou pozici a to včetně vyhodnocení úspěšnosti kandidátů v jednotlivých kolech. Autor provedl rozbor materiálů z AC. Je škoda, že autor svůj výzkum nepodpořil ještě př. dalšími rozhovory s manažery a případně s úspěšným kandidátem, které by pomohly lépe identifikovat klady a zápory použití dané metody. Na základě detailního rozboru zjištěných informací bylo navrženo 11 kompetencí potřebných k výkonu dané pozice, které byly během nestrukturovaného rozhovoru (proběhl 22.7.2015) konzultovány se současným vedoucím skladu v DB Schenker. Zmíněný rozhovor je uveden v rámci metodiky, v příloze práce však v doslovném znění přiložen není. Návrhy a doporučení je možno považovat za odpovídající. Z formálního hlediska je nutno textu vytknout, že místy není dodržen trpný rod. Práce splňuje požadavky kladené na tento typ prací, a proto doporučuji, aby se stala předmětem obhajoby.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Kde vidíte klady a zápory zkoumané metody?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Domníváte se, že je využití AC vhodné pro výběr kandidáta na uvedenou pozici?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

V čem vidíte hlavní přínos své práce?

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

Klasifikace	výborně	
	velmi dobře	X

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

	dobře	
	nevyhovující	

Datum: 21.12.2015

Podpis oponenta práce