

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

**Název práce:** Získávání a výběr zaměstnanců pro retailové pozice společnosti MONETA Money Bank, a.s., region Severních Čech

**Typ práce:** Diplomová práce

**Jméno studenta:** Veselá Denisa

**Oponent práce:** Ing. Robin Čejka, MBA, Ph.D.

<b>Práce splňuje zadání</b>	Ano	<b>X</b>
	Ne	
<b>Aktuálnost tématu</b>	Velmi aktuální	
	Aktuální	<b>X</b>
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	
<b>Náročnost tématu</b>	Náročné teoreticky i metodologicky	<b>X</b>
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	
<b>Struktura práce</b>	Úplná, logická	<b>X</b>
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
<b>Literatura a práce s ní</b>	Originální prameny	
	Aktuální prameny	<b>X</b>
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	X
	Postačující množství	
	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:

Předkládaná diplomová práce se věnuje procesu získávání a výběru pracovníků pro retailové pozice společnosti MONETA Money Bank, a.s. Teoretická část je velmi dobře zpracovaná. Autorka pracovala s odpovídajícím množstvím zdrojů. V praktické části se autorka zabývala získáváním a výběrem zaměstnanců ve vybrané společnosti. Za hlavní metodu bylo zvoleno dotazníkové šetření. Studentka adekvátně zpracovala výsledky šetření. Částečnou výhradu mám k nedostatečnému zohlednění délky trvání pracovního poměru u vyhodnocování některých odpovědí. Otázky 3 a 7 dotazníku zjišťovaly, s jakými metodami se kandidáti setkali v procesu získávání a výběru. Odpovědi nedostatečně zohlednily, před jakou dobou tyto procesy byly realizovány. Je rozdíl, zda byl zaměstnanec přijímán před rokem nebo 15 lety. Přístupy k metodám získávání a výběru pracovníků se v čase mění. Pozitivně hodnotím, že autorka přichází s vlastními návrhy na zlepšení současného stavu. Mám k nim jen drobné připomínky. Studentka na str. 51 navrhuje zrušení assessment centra jako metodu výběru pracovníků pro zkoumanou společnost, protože respondenty byla vyhodnocena s ohledem na časovou a psychickou náročnost za nevhodnou. Metoda je určitě náročná, ale to ještě neznamená, že není vhodná. Pro takový závěr je třeba AC posoudit z více úhlu pohledů, než jen čerpat z názorů respondentů. AC autorka navrhuje nahradit větším důrazem na individuální pohovory. Jako jednu z výhod toto řešení spatřuje v neexistujících nákladech, protože pohovory budou realizovány vlastními zdroji. S tímto tvrzením nelze souhlasit. Nákladem na pohovory představují osobní náklady zaměstnanců, kteří je realizují.

## Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Pohovořte o výhodách a nevýhodách assessment centra.

## Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Domníváte se, že je v současné době obecného nedostatku vhodných kandidátů třeba hledat nové metody získávání pracovníků? Svůj názor zdůvodněte.

## Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

<b>Klasifikace</b>	výborně	
	velmi dobře	<b>X</b>
	dobře	
	nevyhovující	

**Datum: 29.05.2019**

\_\_\_\_\_  
**Podpis oponenta práce**