

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Získávání a výběr zaměstnanců v organizaci
Jméno autora:	Kristýna Lukášová
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Institut manažerských studií
Oponent práce:	Ing. Dagmar Skokanová, Ph.D.
Pracoviště oponenta práce:	Institut manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	průměrně náročné
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Zadání závěrečné práce považuji za průměrně náročné.	

Splnění zadání	splněno s menšími výhradami
<i>Posuďte, zda předložená závěrečná práce splňuje zadání. V komentáři případně uveďte body zadání, které nebyly zcela splněny, nebo zda je práce oproti zadání rozšířena. Nebylo-li zadání zcela splněno, pokuste se posoudit závažnost, dopady a případně i příčiny jednotlivých nedostatků.</i>	
Zadání bylo splněno s menšími výhradami. Výhrady se týkají zejména hloubky provedené analýzy a dále propracovanosti jednotlivých návrhů na zlepšení procesů získávání a výběru zaměstnanců v organizaci.	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Autorka provedla analýzu procesu získávání a výběru zaměstnanců v organizaci PULS investiční s.r.o. z Chomutova, kde jako metodu použila strukturovaný rozhovor s personální manažerskou a personalistkou podniku. Dále využila vlastní zkušenosti z praxe na personálním oddělení vybraného podniku.	

Odborná úroveň	D - uspokojivě
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Odborná úroveň práce je uspokojivá. Na základě provedených strukturovaných rozhovorů jsou výstupem pouze 4 návrhy změn procesu získávání a výběru zaměstnanců ve vybrané organizaci. Samotná analýza získaných informací nejde dostatečně do hloubky. Dále by mohla být více propojena s teorií.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	C - dobře
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Rozsah práce splňuje požadované minimum. Jazykovou úroveň práce hodnotím jako dobrou. V práci se vyskytují gramatické chyby a překlepy. Formální stránka práce nechává prostor pro vylepšení. Např. str 28 – autorka uvádí v závorce, odkud daná informace pochází (Vlastní zkušenost z praxe, Rozhovor s personální manažerkou). Vhodnější by bylo zakomponovat danou informaci přímo do textu např. Z rozhovoru s personální manažerkou organizace vyplývá, že....	

Výběr zdrojů, korektnost citací	C - dobře
<i>Vyjádřete se k aktivitě studenta při získávání a využívání studijních materiálů k řešení závěrečné práce. Charakterizujte výběr pramenů. Posuďte, zda student využil všechny relevantní zdroje. Ověřte, zda jsou všechny převzaté prvky řádně odlišeny od vlastních výsledků a úvah, zda nedošlo k porušení citační etiky a zda jsou bibliografické citace úplné a v souladu s citačními zvyklostmi a normami.</i>	

Autorka pracovala převážně s českou literaturou. Ze zahraničních titulů je uveden v seznamu literatury pouze jeden titul.

Další komentáře a hodnocení

Vyjádřete se k úrovni dosažených hlavních výsledků závěrečné práce, např. k úrovni teoretických výsledků, nebo k úrovni a funkčnosti technického nebo programového vytvořeného řešení, publikačním výstupům, experimentální zručnosti apod.

Vložte komentář (nepovinné hodnocení).

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení. Uveďte případné otázky, které by měl student zodpovědět při obhajobě závěrečné práce před komisí.

Teoretická část seznamuje čtenáře se samotným procesem získávání zaměstnanců, s kritérii získávání zaměstnanců a jednotlivými metodami, které se pro výběr zaměstnanců používají. Tato část práce je přehledná a poměrně dobře zpracována.

Praktická část vychází z provedených strukturovaných rozhovorů. Je škoda, že autorka nevyužila získaných dat pro hlubší analýzu. Jediným výstupem jsou čtyři návrhy na změnu procesu získávání a výběru zaměstnanců v dané organizaci, které nejsou dostatečně dobře zpracovány. Jazyková úroveň práce by si zasloužila větší pozornost, v některých případech jsou v práci uvedeny nevhodně zvolené obraty.

Otázky k obhajobě:

Shrňte výhody a nevýhody uchazečů, kteří jsou získáváni z vnějších zdrojů. Jak se výhody a nevýhody liší u uchazečů, kteří již v organizaci pracují, tedy jsou získáváni z vnitřních zdrojů?

Na základě provedených rozhovorů, jaká je pro organizaci nejefektivnější metoda(y) získávání zaměstnanců z vnějších zdrojů?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **D - uspokojivě**.

Datum: 31.5.2022

Podpis: