

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Získávání, výběr a adaptace zaměstnanců v organizaci
Jméno autora:	Tereza Smitková
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Ekonomika a management
Oponent práce:	Mgr. Iveta Chmielová Dalajková, LL.M.
Pracoviště oponenta práce:	Institut manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	lehčí
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Bakalářská práce zkoumá systém získávání, výběru a adaptace pracovníků ve vybrané organizaci zabývající se finančním a majetkovým poradenstvím s cílem posoudit stávající stav, určit příležitosti pro zlepšení a navrhnout řešení. Teoretická část se zabývá personálními procesy a metodami získávání, výběru a adaptace zaměstnanců. Praktická část představuje vybranou organizaci a analyzuje její systém získávání, výběru a adaptace pracovníků. Výsledkem práce jsou návrhy na zlepšení získávání, výběru a adaptace pracovníků ve vybrané organizaci.	

Splnění zadání	splněno s většími 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>	
Bakalářská práce splňuje zadání a vytyčené cíle. Vhodným způsobem je práce obohacena o metodu rozhovoru s ředitelem zvolené společnosti, který dodává bakalářské práci zajímavost. Doporučení pro organizaci, která studentka navrhuje jsou relevantní a moderní. Studentka si správně všímá nové personalistické terminologie, kterou se částečně snaží představit, ale pouze na malém vzorku odborné literatury, v této oblasti shledávám nedostatek, protože adaptačnímu procesu a onboardingu už se dnes věnuje celá řada moderních autorů jak domácích, tak zahraničních. Další nedostatek vidím i ve vazbě teoretické části na oporu v pracovním právu. (Vysvětleno v bodě „odborná úroveň“.)	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Studentka zvolila správný přístup k řešení. Dotazníkové šetření bylo realizováno na menším vzorku respondentů (11 osob), proto zpracování grafů oproti jiným bakalářským pracím vypadá „prázdně“ nicméně i toto úsilí a zpracování je relevantní, a je dobře, že je i tak realizováno, protože v malých společnostech je průzkum také třeba provádět a prezentovat vedení, a to považuji za správné. Jak vyplývá ze stručného představení organizace, tak ta nedisponuje přímo osobou, která by měla na starosti personální práci.	

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>	
Teoretická část bakalářské práce je představena na relevantní (ale mnohdy už „zastaralé“) literatuře a internetových zdrojích. Velkým nedostatkem považuji alespoň částečný exkurz do pracovního práva a vazbu personalistiky s pracovním právem. Zejména v oblasti adaptačního procesu jsou sice citovaní autoři relevantní, kteří se zabývají danou problematikou, ale vazba na právní normy se v bakalářské práci nevyskytuje, čímž práce ztrácí na odborném rozměru a spojení s českým právním řádem. Agenda BOZP a lékařských prohlídek je rovněž představena autorem (Dudek, 2017) a není vysvětlena zákonná úprava, a navíc dochází k právnímu posunu. Od roku 2017 jsou lékařské prohlídky v ČR povinné a realizují se před	

navázáním pracovněprávního vztahu – tudíž určitě nebudou součástí adaptačního procesu. Studentka opřela své tvrzení o starší typ literatury.

Např. str. 19

„Náplní adaptačního procesu rozumíme konkretizování činností, mezi které lze zařadit školení o bezpečnosti BOZP, kde se zaměstnanec seznamuje s pracovištěm například s únikovými cestami, s umístěním hasičských přístrojů, správy a celkovou bezpečností, pokud organizace a povolání vyžaduje lékařské prohlídky, tak seznámení se s povinnými zdravotními prohlídkami, dále celkové seznámení s pracovním řádem organizace, za což se považuje i čas příchodu a čas odchodu, obědová pauza, seznámení s kolektivní smlouvou. Mezi tyto činnosti rovněž řadíme seznámení se s pracovní náplní, s činnostmi vykonávanými na pracovišti a s teoretickými riziky. (Dudek, 2017)“

Studentka se navíc opírá o autora M. Šikýře, který v dané publikaci definuje adaptační proces jako „program, který začíná dnem nástupu nového zaměstnance do práce a končí rozhodnutím manažera, například uplynutím sjednané zkušební doby...“ (Šikýř, 2016, str. 116) **To pak vypadá, že pouze, bez zamyšlení, odcitovala autorka Dudka nebo nečetla autora Šikýře.**

Např. str. 18:

„Důvodem, proč se nesmí zapomínat na důležitost adaptačního plánu je tedy hlavně, aby se organizaci podařilo si udržet nováčka, aby například neodešel hned po zkušební době a aby nepřešel ke konkurenci.“

Zkušební doba dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce není vůbec představena, navíc se opírá o citaci zahraničního autora (Armstrong, 2016) – **který v uvedeném seznamu použité literatury není.**

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce

D - uspokojivě

Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.

Jazyková úroveň bakalářské práce je uspokojivá s jazykovými výhradami, zejména v podobě skloňování a správného použití tvarů. To kazí celkový dojem z práce, která v tomto důsledku není čtivá a ihned srozumitelná.

Namátkové příklady:

Např. strana 30 „V době, kdy se nabídka práce dostala k respondentům, **hledalo většina (6) práci.**“

Např. strana 31 „Je tedy na organizaci a na materiálech **organizaci**, jak své nováčky připraví. Připraví a zaručí, že za pár **měsících** neodejdou.“

Např. str. 41 „Aby se tato metoda poněkud zefektivnila, je rozhodně vhodné namotivovat stávající pracovníky **finanční odměnu**, protože je v zájmu organizace rozrůstání.“

Výběr zdrojů, korektnost citací

D - uspokojivě

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.

Při výběru zdrojů bakalářská práce postrádá definice od různých autorů. Představená metoda nebo personální nástroj je definován pouze jedním autorem, přestože se v použité literatuře definice vyskytují u většiny z nich. Tímto ztrácí práce na odbornosti. Např. v kapitole 2.3 Podmínky získávání zaměstnanců studentka představuje zajímavý faktor, ale opírá ho pouze o Koubka, přestože lze tento faktor doložit i na jiných autorech a tím ztrácí práce badatelskou úroveň - mnohá tvrzení lze podložit více autory.

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.

Studentka si zvolila tři oblasti pro výzkum. Vhodným způsobem provedla i dotazníkové šetření. Práce ztrácí na kvalitě občasnou jazykovou úroveň a představenými citacemi, které působí ploše a svým způsobem nevyužívají odbornou hloubku a kvalitu citovaných autorů.

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.

Studentka na mnohých místech vykazuje významové i právní posuny čímž práce ztrácí na kvalitě a správnosti.

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

Otázka č. 1

Popište možné chyby, které by mohly nastat v případě, že by výběr zaměstnanců probíhal pouze metodou posuzování životopisů?

Otázka č. 2

Vysvětlete možné rozdíly mezi adaptačním procesem a onboardingem?

Datum: 29.5.2022

Podpis: Mgr. Iveta Chmielová Dalajková, LL.M., v.r.