

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

<b>Název práce:</b>	<b>Adaptační program zaměstnanců v gastronomickém podniku</b>
<b>Jméno autora:</b>	<b>Filip Hrubeš</b>
<b>Typ práce:</b>	bakalářská
<b>Fakulta/ústav:</b>	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
<b>Katedra/ústav:</b>	Oddělení manažerských studií
<b>Oponent práce:</b>	Ing. Eva Škorňová
<b>Pracoviště oponenta práce:</b>	Oddělení manažerských studií

## II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

<b>Zadání</b>	<b>průměrně náročné</b>
Zadání bakalářské práce je průměrně náročné a odpovídá typu vysokoškolské kvalifikační práce a studovanému oboru.	

<b>Splnění zadání</b>	<b>splněno</b>
Zadání práce bylo splněno, zvolené postupy odpovídají cíli práce tj. analyzovat adaptační proces v konkrétním gastronomickém podniku a při zjištění nedostatků navrhnout opatření, která povedou ke zlepšení adaptačního procesu vybraných pracovníků s cílem zvýšení efektivity adaptace, ověření skutečných znalostí nových pracovníků a doplnění dovedností, které ve stávajícím procesu adaptace chybí. Postup realizace byl zvolen dobře s ohledem na možnosti, zpracované návrhy jsou praktické a pro společnost využitelné. Svědčí o schopnosti autora akceptovat potřeby firmy s ohledem na danou pracovní pozici.	

<b>Zvolený postup řešení</b>	<b>správný</b>
<p>Předložená bakalářská práce má odpovídající rozsah a je rozdělena rovnoměrně na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se zabývá rozбором a vymezením základních pojmů problematiky procesu přijímání nových zaměstnanců, proces orientace, cíle a oblasti adaptace, psychologickou smlouvou a vzděláváním pracovníků.</p> <p>Praktická část práce vychází ze studia interních dokumentů (materiály pro nové pracovníky, popisy tréninků, které nováčci absolvují, popisy pracovních pozic), dále vycházel autor z popisu pracovních pozic číšník a barman uvedených v Národní soustavě povolání, kterou srovnával s konkrétním popisem uvedených pozic, který využívá organizace. Dalším zdrojem informací byly nestrukturované rozhovory s dlouholetými manažery společnosti a dále ze svých vlastních zkušeností. Zdroje informací jsou v textu praktické části práce tušené.</p> <p>Zvolený postup autora je vhodný a odpovídá skutečnosti, že ve společnosti delší dobu pracuje, s problematikou je podrobně obeznámen a jeho doporučení vychází z praktické zkušenosti. Pro společnost připravil podrobný popis nového adaptačního programu s návrhy na zlepšení.</p>	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>A - výborně</b>
Teoretická i praktická část je dobře zpracována, vychází z dostatečného počtu teoretických zdrojů, které vhodně syntetizuje s ohledem na stanovený cíl práce. Autor prokázal schopnost aplikovat teoretické znalosti do praxe, ve své práci využívá všech potřebných znalostí získaných studiem k problematice adaptace nových pracovníků.	
<b>Formální a jazyková úroveň, rozsah práce</b>	<b>A - výborně</b>
Jazyková úroveň práce je dobrá. Jednotlivé kapitoly na sebe navazují, jsou přehledné, korespondují s nastavenými cíli práce a orientují se na klíčové informace.	
<b>Výběr zdrojů, korektnost citací</b>	<b>A - výborně</b>
Literární přehled práce je po metodické a formální stránce řádně zpracován včetně citací a odkazů na použitou literaturu. Autor prokázal schopnost pracovat s odbornou literaturou, s textem a čerpá z dostatečného počtu zdrojů, které se zabývají problematikou adaptace a vzdělávání pracovníků v konkrétní organizaci. Seznam použité literatury je dobře sestaven, odpovídá požadovaným normám, stejně tak použité citace a parafráze s drobnými výhradami.	
<b>Další komentáře a hodnocení</b>	
Oceňuji, že autor vycházel z potřeb konkrétní organizace, předložená bakalářská práce je zpracována po formální i obsahové stránce kvalitně. Metodika je adekvátní zkoumané problematice.	

### III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Autor plně prokázal, že je schopen tvůrčí práce, text dostatečně naplňuje požadavky kladené na bakalářskou práci.

Otázky:

1. V informaci na str. 25 uvádíte, že se ve společnosti zřídka využívá jiný způsob získávání nových zaměstnanců než doporučení od stávajících pracovníků. Přesto jsou k dispozici na pobočce pro zájemce formuláře pro vyplnění životopisu. Má tedy zájemce „z ulice“ šanci na přijetí?
2. Výběr pracovníků do společnosti má určitá specifika, která souvisí s kulturou a zaměřením společnosti, se snahou zachovat tuto originalitu, která je jedinečná a v současné době odlišuje úspěšné a neúspěšné podniky tohoto typu. Řízení takové organizace má však rizika, která souvisí s tím, že mnohdy se jedná spíše o party, kde může být problém striktního stanovení pravidel a jejich dodržování. Pro tento typ činnosti to platí zvláště, pracovníci jsou mnohdy vystaveni tlaku ze strany klientů (alkohol aj.), ale musí umět situaci zvládnout. Existují ve společnosti XY na toto nějaká pravidla a nařízení a jak se kontrolují?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **A - výborně**.

Datum: 5.6.2017

Podpis: