

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

<b>Název práce:</b>	Získávání a výběr zaměstnanců v České spořitelně
<b>Jméno autora:</b>	Nicole Wiedermannová
<b>Typ práce:</b>	bakalářská
<b>Fakulta/ústav:</b>	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
<b>Katedra/ústav:</b>	oddělení manažerských studií
<b>Vedoucí práce:</b>	Ing. Klára Šimonová
<b>Pracoviště vedoucího práce:</b>	MÚVS, oddělení manažerských studií

## II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

<b>Zadání</b>	<b>průměrně náročné</b>
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Zadání i cíl práce jsou pro absolventa oboru Personální management v průmyslových podnicích průměrně náročné.	

<b>Splnění zadání</b>	<b>splněno</b>
<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 a práce splnila cíle, které si autorka v zadání stanovila.	

<b>Aktivita a samostatnost při zpracování práce</b>	<b>správný</b>
<i>Posuďte, zda byl student během řešení aktivní, zda dodržoval dohodnuté termíny, jestli své řešení průběžně konzultoval a zda byl na konzultace dostatečně připraven. Posuďte schopnost studenta samostatné tvůrčí práce.</i>	
Praktická část práce svědčí o tom, že studentka je schopna samostatné tvůrčí práce.	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>C - dobře</b>
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
V teoretické části práce jsou logicky a přehledně uspořádány poznatky k tématu získávání a výběru zaměstnanců na základě vhodně vybrané odborné literatury. Není zcela možné tvrdit, že teoretická část úzce zaměřená na získávání a výběr zaměstnanců je vhodným podkladem pro část praktickou, neboť navazuje jen první část výzkumných metod, a to rozhovor s personalistkou firmy, avšak výsledky dotazníkového šetření nebylo možné předjímat, je tedy pochopitelné, že teoretická část práce se blíže nevěnuje tématům typu komunikace či rozvoj zaměstnanců. V praktické části se ovšem objevují i tvrzení, která měla mít oporu v teoretické části, a nemají, autorka se tedy dopouští odborných chyb (např. str. 39 „modifikovaný pohovor“ – zřejmě byl zamýšlen situační (ev. behaviorální) rozhovor). Dále autorka směšuje pracovní dobu (od-do) a délku pracovní doby (str. 49); neuvádí návratnost dotazníků (str. 40 – 41) apod.	

<b>Formální a jazyková úroveň, rozsah práce</b>	<b>B - velmi dobře</b>
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Po formální stránce je text naprosto v pořádku a naplňuje kritéria kladená na odborný text. Jazykovou stránku nelze hodnotit jako výbornou, neboť v praktické části se objevují občasně gramatické chyby i nesprávné užívání interpunkce, které ovlivňuje srozumitelnost textu.	

<b>Výběr zdrojů, korektnost citací</b>	<b>A - výborně</b>
<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>	
Výběr literatury odpovídá tématu bakalářské práce, k porušení citační etiky nedošlo a bibliografické citace jsou úplné.	

## 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.*

Výstupy bakalářské práce by České spořitelně nepochybně mohly sloužit jako cenná informace a námět k zamyšlení. Autorka zhodnotila získávání a výběr zaměstnanců jako vyhovující a dobře prováděné, avšak zjistila jiné, závažnější, důvody pro zklamání očekávání zaměstnanců spořitelny. Je pochopitelné, že uchazeči od velké firmy očekávají, že příležitostí k rozvoji a vzdělávání bude nabízet více než firma malá, avšak nemalé procento zaměstnanců se skutečností spokojeno není, výsledek tedy není možné přisuzovat nereálným očekáváním některých jedinců. Naopak velké organizace obecně trpí horší interní komunikací, a toto šetření potvrdilo, že se to týká i spořitelny. Vzdělávání není důvodem pro významnou nespokojenost v zaměstnání, avšak komunikace je. Ukazuje se, že vzdělávání a rozvoj činí zaměstnavatele atraktivnějším a tím i konkurenceschopnějším na trhu práce, Česká spořitelna by si tedy měla vzít autorčiny náměty k srdci.

## III. CELKOVÉ HODNOCENÍ A NÁVRH KLASIFIKACE

*Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení.*

Závěrečná práce byla zkontrolována na plagiátorství v databázi Theses.cz i na základě jiných zdrojů.

Předkládaná práce je kvalitním odborným textem a doporučení pro organizaci budou v praxi jistě přínosná.

Otázky k obhajobě:

- 1) Jak by dle Vašeho názoru bylo možné předcházet odlišným očekáváním ze strany zaměstnanců a zaměstnavatele?
- 2) Mohla byste, prosím, upřesnit nesoulad v očekávání v pracovní době (délce pracovní doby)?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **B - velmi dobře**.

Datum: 13.6.2017

Podpis: