

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

<b>Název práce:</b>	<b>Získávání a výběr zaměstnanců ve vybrané firmě</b>
<b>Jméno autora:</b>	<b>Michaela Borecká</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>
Autorka bakalářské práce se zaměřuje na problematiku procesu a metod získávání a výběru zaměstnanců ve firmě Tipsport. Zadání práce hodnotím jako průměrně náročné. Cíl práce je relevantní a odpovídá studovanému oboru.	

<b>Splnění zadání</b>	<b>splněno s většími výhradami</b>
Cílem předložené bakalářské práce byl popis a zhodnocení stávajícího stavu systému získávání a výběru zaměstnanců ve firmě Tipsport a na základě zjištěných skutečností zpracovat návrh na zlepšení. Zadání práce nebylo zcela splněno. Praktická část práce má nedostatky, které popisuje v části Odborná úroveň. Jedná se o nedefinované výzkumné předpoklady, výstupy opřené pouze o jeden rozhovor s personalistkou, neuskutečnění doplňujícího kvantitativního šetření a používané informace, kde nejsou uvedeny zdroje. Doporučení pro společnost se tedy nemohou opřít o kvantifikovatelné údaje.	

<b>Zvolený postup řešení</b>	<b>správný</b>
Teoretická část se zaměřuje na zpracování problematiky získávání a výběru pracovníků. Teoretická část práce je kvalitní a odpovídá požadavkům tj. orientuje se na klíčovou problematiku. Autorka pracuje s dostatečným počtem zdrojů.	
V praktické části se pak práce zaměřuje na metody výběru pracovníků ve společnosti Tipsport. Studentka ve své práci podrobně popsala proces získávání pracovníků ve společnosti, kritéria výběru a metody hodnocení vybraných uchazečů ve společnosti. Zpracovala odpovídající doporučení, jak by se měl systém nábory a výběru zaměstnanců zefektivnit. Doporučení pro firmu mají praktický charakter, ale opírají se o jednostranné informace z jednoho realizovaného rozhovoru s personalistkou a nejsou založeny na šetření, které by potvrdilo, jak je systém výběru zaměstnanců efektivní. Zdroje dalších informací, se kterými autorka pracuje, nejsou uvedeny.	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>E - dostatečně</b>
<p>Teoretická část práce je na odpovídající úrovni, vychází z dostatečného počtu teoretických zdrojů, které vhodně syntetizuje s ohledem na stanovený cíl práce.</p> <p>Praktická část má nedostatky, které výrazně snižují kvalitu práce:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Nejsou jasně stanoveny výzkumné předpoklady. Dalo by se říci, že jsou zapracovány do podkapitoly 3.2 Cíle a předpoklady, ale jsou pouze tušené.</li><li>- Výstupy jsou založeny pouze na jednom realizovaném rozhovoru s personalistkou.</li><li>- Ostatní informace autorka získala pravděpodobně z interních dokumentů, které však neuvádí ve zdrojích a odkazech a ani v Seznamu použité literatury.</li><li>- Definovaná doporučení pro firmu mají logiku a jsou využitelná, ale nejsou opřena o kvantitativní šetření, které by potvrdilo jejich oprávněnost.</li></ul>	

<b>Formální a jazyková úroveň, rozsah práce</b>	<b>C - dobře</b>
<p>Jazyková úroveň práce je průměrná, vyskytují se formulační a gramatické nepřesnosti. Grafické zpracování by vyžadovalo zlepšení. V teoretické části je práce na odpovídající úrovni, jednotlivé kapitoly na sebe navazují, jsou přehledné, korespondují s nastavenými cíli práce. Rozsahem odpovídá práce požadavkům.</p>	

<b>Výběr zdrojů, korektnost citací</b>	<b>D - uspokojivě</b>
<p>V teoretické části práce je literární přehled práce je po metodické a formální stránce řádně zpracován včetně citací a odkazů na použitou literaturu. Autorka prokázala schopnost pracovat s odbornou literaturou, s textem a čerpá z dostatečného počtu autorů, kteří se zabývají problematikou nábory a výběru zaměstnanců.</p> <p>V praktické části práce se vyskytují nedostatky – nejsou popsány zdroje informací, ze kterých autorka čerpá. Dá se usuzovat, že z interních dokumentů, což není v práci ani v seznamu použité literatury uvedeno.</p>	

<b>Další komentáře a hodnocení</b>

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

Předložená bakalářská práce studentky Michaely Borecké má nedostatky, které výrazně snižují její kvalitu. Kladně hodnotím teoretickou část práce. Praktická část práce má nedostatky, které jsem více popsala v části Odborná úroveň. Jedná se o nedefinované výzkumné předpoklady, výstupy opřené pouze o jeden rozhovor s personalistkou, neuskutečnění doplňujícího kvantitativního šetření a používané informace, kde nejsou uvedeny zdroje.

Práci doporučuji k obhajobě a předpokládám, že autorka bude mít příležitost obhájit a doložit, proč nejsou některé části práce dopracovány.

Otázky:

1. Proč jste nerealizovala ve společnosti Tipsport šetření, které by dokumentovalo efektivitu procesu výběru nových zaměstnanců?
2. Jak byste postupovala, když byste měla měřit efektivitu výběru zaměstnanců pro firmu?

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

Datum: 7.6.2017

Podpis: