

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Získávání a výběr zaměstnanců v organizaci
Jméno autora:	Petra Kolláriková
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	oddělení pedagogických a psychologických studií
Oponent práce:	Ing. Klára Šimonová
Pracoviště oponenta práce:	MÚVS/oddělení manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

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

Splnění zadání	splněno
<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>	
Cíl byl splněn a zadání je tudíž možno považovat za splněné.	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Dotazníkové šetření a polostrukturovaný rozhovor se zástupkyní společnosti jsou zcela adekvátní metody řešení.	

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>	
Práce sice splnila cíl, avšak nijak přínosná pro firmu nebude. Doporučení, která autorka organizaci dává, jsou sice v pořádku, ale ve výsledku k závažnému zlepšení situace nepovedou. Chápu, že autorka řešila získávání a výběr, avšak problémem organizace je vysoká fluktuace, kde by se měl tedy uzpůsobit zejména nábor ve zvýšené míře, a pozornost by se měla věnovat retenci. O vysoké odborné úrovni nesvědčí ani část teoretická, která je spíše kompilátem než kvalitní prací s literaturou, navíc autorka skoro všechny myšlenky uvádí slovy „Dle AUTORA XY (AUTOR XY, rok, strana)“. V části praktické to jsou naprosto zavádějící tvrzení, jako např. str. 31, kdy autorka uvádí „Efektivitu metod získávání zaměstnanců“, ačkoli se jedná o četnost, nikoli o vyhodnocení efektivit; či prosté řazení výsečových grafů za sebou; až k situaci, kdy výsečovým grafem č. 12 s neúplnou legendou ilustruje otázku, na kterou mohli respondenti odpovídat více než jednou z nabízených možností, a autorka dokonce na další stránce uvádí, že „často byly uvedeny všechny tyto tři odpovědi zároveň“. Je tedy nanejvýš obdivuhodné, že se pak dopracovala výsledku 100 %.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	C - dobře
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Dtto Odborná úroveň. Jméno autora se neuvádí dvakrát. Autorka o sobě hovoří v mužském rodě.	

Výběr zdrojů, korektnost citací	B - velmi 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>	
Informační zdroje byly vybrány správně v návaznosti na téma práce; k porušení citační etiky nedošlo a bibliografické citace jsou úplné. Autorka by měla vysvětlit, z jakého důvodu využila zahraniční zdroj na str. 12 a zda výsledky platí i pro ČR.	

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.

1. Je dle Vašeho názoru dlouhodobě udržitelné spoléhat na mladistvé brigádníky pro zajištění provozu restaurace?
2. Na str. 32-33 uvádíte, že po změně v procesu získávání a výběru zaměstnanců přesunutím na centrálu došlo k poklesu počtu pohovorů, a hodnotíte to jako velmi negativní skutečnost. Z jakého důvodu? Skutečně došlo k dramatickému poklesu počtu pracovníků? Nebo z dřívějších třiceti rozhovorů vzešlo stejně jen osm pracovníků jako po změně?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **C - dobře**.

Datum: 31.5.2018

Podpis: