

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Získávání a výběr zaměstnanců ve vybraném podniku.
Jméno autora:	Bc. Barbora Čermáková
Typ práce:	diplomová
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Oddělení pedagogických a psychologických studií
Oponent práce:	prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.
Pracoviště oponenta práce:	Oddělení celoživotního vzdělávání

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	průměrně náročné
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Předmětem DP je získávání a výběr zaměstnanců, tj. problematika, která je vysoce aktuální a v mnoha závěrečných pracích dostatečně řešena.	

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>	
V DP není vymezen její cíl.	

Zvolený postup řešení	částečně vhodný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Práce po obsahové stránce má nedostatky. V kapitole Cíl (v Praktické části) není popis použitých metod, je zmíněno uplatnění polostrukturovaného rozhovoru, ke kterému již dále není žádná charakteristika. Není jasné, jaký vztah je mezi tímto rozhovorem a dotazníkovým šetřením. V kapitole 8. Dotazníkové šetření není uvedeno, kdy bylo provedeno a schází zde popis souboru respondentů. Podle otázky 9. je 31 SŠ, 8 vysokoškolsky vzdělaných a z nich 7 má odborné vzdělání a 4 mají ZŠ. Dotazníkový průzkum zřejmě oslovil jinou skupinu zaměstnanců než tu, která je klíčová pro fungování firmy, tj. řidiče (pokud ovšem řidiči nejsou SŠ vzdělání) a manuální pracovníky. Praktická část se přitom výhradně zabývá nábořem na obsazení dělnických/manuálních pozic. Formulace výzkumné otázky „Je proces získávání zaměstnanců pro firmu efektivní?“ není použitými metodami vyřešena, k tomu je nutné provést výpočet nákladů na nábor v členění podle používaných metod a navrhnout optimalizaci v kontextu situace na trhu práce.	

Odborná úroveň	E - dostatečně
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Abstrakt neodpovídá obsahu DP. V teoretické části DP chybí vysvětlení funkce a místa získávání a výběru v řízení lidských zdrojů. Dále není zde vymezen rozdíl mezi získáváním a nábořem. V praktické části jde o nábor. V praktické části převažuje popis situace v posledních dvou letech, metody zpracování DP jsou nedostatečně popsány a výsledky jsou aplikovatelné na omezenou skupinu zaměstnanců, která ovšem není pro firmu klíčová. Podle Abstraktu má být výstupem návrh strategie firmy pro získávání zaměstnanců, žádný návrh není.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	E - dostatečně
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
V DP jsou gramatické chyby a překlepy. V textu se na několika místech píše v 1. osobě množného čísla, což lze interpretovat jako převzetí textu z jiného materiálu, bez uvedení pramene i s gramatickými chybami, např. na straně 58: „Byla to rozhodně dobrá, a hlavně rychlá varianta na rozdíl od zamýšlené robotizace na které pracujeme zhruba	

rok a je předpoklad že na přelomu 1. a 2. čtvrtletí příštího roku zavedeme první část robotické linky a rozhodně v tomto směru hodláme pokračovat ...“.

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.

Citace v textu je správně, citace pramenů v seznamu literatury není jednotná.

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.

DP má z hlediska formy a obsahu zpracování značné nedostatky, i když primární údaje jsou velice cenné, přesto nejsou dostatečně využity k návrhu strategie získávání zaměstnanců analyzované firmy.

Při obhajobě může diplomantka diskutovat k následujícím otázkám:

1. Jaké argumenty lze uvést k tvrzení na straně 8: „Úkolem řízení lidských zdrojů je vytváření, udržování a zdokonalování procesu získávání pracovníků.“? Jde o zásadní zúžení toho, co je úkolem řízení lidských zdrojů v jakékoliv organizaci.
2. Jak lze spočítat, že metody náboru a výběru jsou efektivní?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **E - dostatečně**.

Datum: 31.1.2020

Podpis: Zuzana Dvořáková