

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Získávání pracovníků v kontextu podmínek pandemie
Jméno autora:	Bc. Sandra Plačková
Typ práce:	diplomová
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Oddělení managementu
Vedoucí práce:	Prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.
Pracoviště vedoucího práce:	Oddělení celoživotního vzdělávání

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	náročnější
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Cílem DP je analyzovat politiku nábory a jejich praktik v kontextu vývoje na trhu práce v době pandemie. Téma získávání je velice rozsáhle zpracováno v sekundárních pramenech. Přínosem dané DP je analýza změn nábory v době nouzových opatření podmíněných COVID-19, a to na příkladu jedné firmy.	

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>	
Zadání DP bylo splněno.	

Aktivita a samostatnost při zpracování práce	B - velmi dobře
<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 samostatně tvůrčí práce.</i>	
V průběhu řešení DP byly dohodnuté termíny konzultací dodržovány a diplomantka na ně byla dostatečně připravena. Diplomantka prokázala dostatečnou samostatnost při sběru a analýze primárních údajů.	

Odborná úroveň	Zvolte položku.
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Teoretická část představuje dostatečnou poznatkovou základnu pro výzkum, který je v praktické části. Výsledky dotazníkového šetření jsou analyzovány popisnými statistickými charakteristikami. Polostrukturované rozhovory poskytují přehled o názorech respondentů; chybí propojení výsledků obou typů výzkumu tak, aby byly navrženy přínosné inovace pro nábor, zaškolení a organizaci práce zaměstnanců z domova.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	D - uspokojivě
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
V teoretické části jsou velice časté přímé citace, tj. chybí autorčino vlastní přeformulování a sumarizace podstatného za teoretickou část. V textu psaném autorkou jsou gramatické chyby (např. vyplývá, shoda podmětu s přísudkem, např. firmy zavedli, chybí interpunkce, která rozděluje hlavní a vedlejší věty, psaní názvů je malým počátečním písmem).	

Výběr zdrojů, korektnost citací	A - výborně
<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>	
Zdroje jsou zvoleny adekvátně k cíli DP a citovány důsledně.	

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.

Výsledky práce, tj. návrh opatření a doporučení pro danou firmu, jsou obecné a málo použitelné.

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ A NÁVRH KLASIFIKACE

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

Práce splňuje požadavky, jaké jsou kladeny na tento typ závěrečné práce. Praktická část je především popisná a nevyužila složitější statistické metody pro rozbor závislostí mezi nezávislymi a závislymi proměnnými, jaké existují v procesu nábory a motivace k práci. Návrh opatření ke zvýšení účinnosti nábory je povrchní.

Doporučuji, aby diplomantka v průběhu obhajoby odpověděla na tyto otázky:

Jak je možné kvantifikovat efektivitu zaměstnanců, kteří pracují online z domova?

Má-li být odměňování za výkon zaměstnanců, kteří pracují z domova online, transparentní a jednoduché, jak by se to mělo nastavit do mzdového systému zásilkové firmy?

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

Datum: 22.8.2020

Podpis: Zuzana Dvořáková