

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

<b>Název práce:</b>	<b>Získávání a výběr zaměstnanců</b>
<b>Jméno autora:</b>	<b>Gabriela Koděrová</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>	Prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.
<b>Pracoviště oponenta práce:</b>	Oddělení celoživotního vzdělávání

## II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

<b>Zadání</b>	<b>průměrně náročné</b>
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Získávání a výběr zaměstnanců patří k tradiční problematice HRM, která je předmětem analýz. Je tedy dostatek podkladů a možností využít sekundární prameny vč. příkladů jiných firem.	

<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>	
BP splňuje zadání.	

<b>Zvolený postup řešení</b>	<b>částečně vhodný</b>
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Zvolené metody řešení jsou adekvátní. Jde o dva strukturované rozhovory (s personalistkou a provozním manažerem). Při kvalitativním výzkumu se ovšem doporučuje vést alespoň čtyři rozhovory. V analyzované firmě je tedy účinné přidat hodnocení procesu získávání a výběru dvěma zaměstnanci, např. jeden ve zkušební době a jeden v pracovním poměru delším než jeden rok. Tento požadavek je realistický vzhledem k počtu zaměstnanců (200).	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>B - velmi dobře</b>
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
BP je v teoretické části kompilátem sekundárních pramenů a v praktické využívá podkladů a informací o analyzované firmě. Někdy je zmatečné používání odborných termínů, např. v teoretické se používá termín výběrový pohovor, v praktické rozhovor, aniž je někde vysvětlen rozdíl mezi jejich obsahem (jde pak o rozdíly v roli tazatele a dotazovaného), dále ve výběru v praktické části se používá termín přijímací rozhovor.	

<b>Formální a jazyková úroveň, rozsah práce</b>	<b>C - dobře</b>
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Formální úprava a jazyková úroveň je správná, slabinou jsou proporce mezi teoretickou a praktickou částí, jde zhruba o poměr 50 : 50 (ve prospěch teoretické části). Rozsah práce odpovídá požadavkům na tento typ kvalifikační práce.	

<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>	
Zdroje jsou korektně citovány.	

<b>Další komentáře a hodnocení</b>
------------------------------------

*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.*

V cíli BP je mimo jiné uvedeno ...“navrhnout efektivnější postup při provádění ...“ (získávání a výběru). V práci není řešeno, jak můžeme posoudit, že doporučení autorky ke změnám budou efektivnější. Doporučení jsou obecná, u žádného není rozpracováno na příkladu, jaký navrhuje konkrétní postup či detailnější řešení (např. u FB).

### **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.*

Hodnocení BP je ovlivněno uplatněnou metodou výzkumu (pouze dva respondenti), není sběr údajů o hodnocení procesu získávání a výběru z pohledu pracovníků a tedy ani návrh doporučení ke změnám se zohledněním, jak vnímají uchazeči o zaměstnání danou firmu, dále výše zmíněná proporce mezi teoretickou a praktickou částí.

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

Jakou váhu v současnosti zaměstnavatelé přikládají životopisu?

Jaká metoda získávání a výběru je díky ICT na vzestupu s cílem online identifikovat motivaci a potenciál uchazeče o zaměstnání?

Datum: 11.6.2018

Podpis: **Zuzana Dvořáková**