

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Personální marketing firem a preference mladých lidí při výběru zaměstnání
Jméno autora:	Daniela Krejsová
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Oddělení manažerských studií
Oponent práce:	Ing. Eva Škorňová
Pracoviště oponenta práce:	Oddělení manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	průměrně náročné
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Z hlediska náročnosti zadání odpovídá práce s tématem Personální marketing firem a preference mladých lidí při výběru zaměstnání požadavkům kladeným na bakalářské práce.	

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>	
Cílem práce bylo teoreticky prozkoumat nástroje personálního marketingu vybraných firem a posoudit jejich schopnost oslovit a přilákat mladé lidi podle jejich preferencí při výběru zaměstnanců. Zadání práce bylo splněno, zvolené postupy odpovídají potřebám naplnění cíle práce. Výstupy šetření jsou vhodně komentovány, provedeno celkové vyhodnocení a stanovena akceptovatelná doporučení, která však měla být pojata širěji (ne pouze na zaměstnanecké benefity).	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
V teoretické části vychází autorka z dostatečného počtu zdrojů odborné literatury a vymezuje pojetí personalistiky a personálního marketingu, rozpracovává projevy personálního marketingu v klíčových personálních činnostech tj. získávání a výběr zaměstnanců, přijímání, adaptací, hodnocení, péči, vzdělání, rozvoj a odměňování zaměstnanců. Praktická část obsahuje dvě kvantitativní šetření. První dotazníkové šetření je zaměřeno na deset vybraných firem z oblasti ekonomického poradenství se sídlem v Praze. Všechny oslovené firmy mají více než 1000 zaměstnanců a působí na českém trhu, dotazník vyplňovali personalisté vybraných firem. Druhé dotazníkové šetření je zaměřeno na mladé lidi ve věku od 18 do 35 let s cílem zjistit jejich preferenci při výběru zaměstnanců. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 60 respondentů. Postup šetření byl vzhledem k cíli práce vhodně zvolen. V předložené práci však postrádám výzkumné předpoklady, které by autorku vedly při konstrukci obou dotazníků. Závěry korespondují s teoretickými poznatky i zjištěnými údaji.	

Odborná úroveň**C - dobře**

Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.

Teoretická část je zpracována dobře, vychází z dostatečného počtu teoretických zdrojů, které vhodně syntetizuje s ohledem na stanovený cíl práce. V praktické části autorka prokázala schopnost aplikace získaných teoretických poznatků do praxe, využívá všech potřebných znalostí získaných studiem k problematice personálního marketingu. V práci chybí definování výzkumných předpokladů. V kapitole 6 Návrhy a doporučení jsou uvedena pouze doporučení orientovaná na větší poskytování zaměstnaneckých benefitů. Bylo by vhodné doplnit další nástroje personálního marketingu, které dnes oslovují mladé lidi.

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce**B - velmi dobře**

Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.

Bakalářská práce je zpracována dobře, studentka používá odborný styl vyjadřování, popsán je přehledně postup šetření, stanoveny výzkumné předpoklady, které mají provázanost na provedené kvantitativní šetření, komentáře k jednotlivým grafům nejsou popisné, ale doplňují chybějící informace. Jednotlivé části práce jsou logicky strukturovány a provázány, struktura práce je přehledná a koresponduje s cíli práce, orientuje se na klíčové informace.

Výběr zdrojů, korektnost citací**B - velmi dobře**

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.

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 zdrojů. Seznam použité literatury je dobře sestaven, odpovídá požadovaným normám, stejně tak i použité citace a parafráze.

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.

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Studentka prokázala, že je schopna tvůrčí práce, text dostatečně naplňuje požadavky kladené na bakalářskou práci. Zvolená metodika je adekvátní zkoumané problematice. Oceňuji realizované šetření u zaměstnavatelů i uchazečů o práci (např. graf preference mladých lidí při výběru zaměstnání). V práci postrádám stanovení výzkumných předpokladů a širší rozpracování návrhů a doporučení s využitím dalších nástrojů personálního marketingu, které dnes mladé lidi oslovují.

Otázka: Jaké další nástroje personálního marketingu byste zvolila, aby oslovily mladé pracovníky do 35 let?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **B - velmi dobře**.

Datum: 6.6.2019

Podpis: