

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Hodnocení procesu adaptace zaměstnanců ve společnosti ML Czech Republic s.r.o.
Jméno autora:	Kateřina Ottová
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Oddělení celoživotního vzdělávání
Oponent práce:	Ing. Iveta Němečková, Ph.D.
Pracoviště oponenta práce:	MÚVS ČVUT v Praze

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	průměrně náročné
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Autorka bakalářské práce analyzuje stávající situaci adaptace nových zaměstnanců v dané společnosti na základě rozhovorů se zaměstnanci na vedoucích pozicích a následně předkládá doporučení pro adaptační plán.	

Splnění zadání	splněno s menšími 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>	
Zadání bylo splněno, očekávala bych však hlubší přístup při řešení problému a kritičtější přístup autorky.	

Zvolený postup řešení	částečně vhodný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
V metodologii uvedenou formu polostrukturovaných rozhovorů - s ohledem na mimořádnou situaci (pandemie COVID-19) - sledávám jako vhodnou, ale vzhledem k obzvláště mimořádně vysoké míře fluktuace v dané společnosti by větší vypovídací schopnost mělo, dle mého názoru, porovnání výsledků rozhovorů se zaměstnanci na všech pracovních pozicích, ne pouze manažerských.	

Odborná úroveň	C - dobře
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
V teoretické části oceňuji autorčino porovnání názorů různých autorů na proces adaptace zaměstnanců.	
V praktické části postrádám časovou řadu vývoje fluktuace v dané firmě – společnost působí v České republice od roku 2008. Informace o fluktuaci předkládá autorka pouze za rok 2019, navíc předložené údaje za uvedený rok hovoří o mimořádně vysoké fluktuaci (témě 58%, 28% ve zkušební lhůtě!), proto časová řada vývoje fluktuace za delší časové období by byla významným podpůrným prvkem pro hledání příčin a následná doporučení dané firmě.	
Rovněž přesná informace, na kterých pracovních pozicích dochází k odchodům zaměstnanců (předpokládám, že zejména na pozici prodavač/ka, neboť autorka práce uvádí na str. 26, že „... Uvedená data (o fluktuaci) jsou zaměřena na zaměstnance prodejen na hlavní pracovní poměr, ...“), by měla pro hodnocení úrovně stávajícího adaptačního procesu a předložení nových návrhů význam.	
Polostrukturované rozhovory, které autorka vedla s vedoucími prodejen (3 osoby) a regionálními manažery (2 osoby) mají svoji vypovídací schopnost, ale názor zaměstnanců i na nižších pracovních pozicích (zejména prodavaček/prodavačů, kteří pravděpodobně tvoří výrazné procento všech zaměstnanců pobočky dané společnosti v ČR) by mohl blíže ozřejmit vysokou míru fluktuace a přinést nová doporučení pro adaptační plán nových zaměstnanců (případně by možná odhalil i jiné nedostatky v HR procesech, jejichž důsledkem vysoká fluktuace může být – jak autorka na str. 27 uvádí “... například nastavení očekávání zaměstnance a následný střet s realitou.”).	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce

B - velmi dobře

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

Formální i jazyková úroveň odpovídá požadavkům kladeným na bakalářské práce. Občasné hovorové výrazy typu „volnočasové kousky“ (uvedeno např. na str. 24) lze – s ohledem na předmět činnosti analyzované společnosti (prodej oblečení) – akceptovat.

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.

Výběr zdrojů i citace splňují požadavky kladené na práce tohoto druhu.

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.

Viz komentáře v předcházejících bodech 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.

Téma závěrečné práce je velmi zajímavé a aktuální.

Mé výhrady směřovaly zejména k praktické části předložené bakalářské práce.

Postrádám informace o fluktuaci zaměstnanců v dané společnosti za delší časové období (společnost působí na trhu České republiky od roku 2008, autorka předkládá údaje pouze za rok 2019). Chybí přesná struktura pracovních pozic, kterých se fluktuace týká (z textu se dočteme, že se týká prodejen, z organizační struktury však víme, že na prodejně jsou - vyjma pozice prodavač- i další pracovní pozice), a věkový průměr odchozích zaměstnanců (a z něj vyplývající např. možné rozdíly v motivaci zaměstnanců).

S průzkumem formou částečně strukturovaných rozhovorů, který autorka bakalářské práce zvolila, souhlasím, postrádám však rozhovory se zaměstnanci na pracovních pozicích prodavač/ka, kterých se vysoká míra fluktuace pravděpodobně týká nejvíce. Porovnáním výsledků rozhovorů s vedoucími zaměstnanci a prodavači by mohla vyplynout důležitá zjištění, která by mohla vést k dalším doporučením v adaptačním plánu.

V doporučeních, která autorka bakalářské práce předkládá, vychází jak z teoretických znalostí, tak i zjištěných skutečností. Očekávala bych však kritičtější přístup ze strany autorky bakalářské práce – např. nedostatek času na zaučení nových zaměstnanců, který byl v některých rozhovorech vedoucími prodejen zmíněn, mohou do jisté míry nahradit zmiňované úpravy školících platforem, jejich načasování atd., ale osobní přístup školitele/vedoucího/mentora a současné zohlednění individuality každého nově přichozího zaměstnance při jeho zaškolení se tím, myslím, zcela nahradit nemůže.

Při klasifikaci předložené bakalářské práce přihlížím k mimořádné epidemiologické situaci, která probíhala v době zpracování této bakalářské práce a která mohla mít negativní vliv na průběh prací souvisejících s uvedenou bakalářskou prací.

Otázky doporučené k obhajobě:

1. Jako jeden z možných důvodů fluktuace uvádí autorka bakalářské práce možný rozpor mezi nereálnými očekáváními nových zaměstnanců a realitou. Adaptační program může do jisté míry tento konflikt zmenšit/odstranit. Jaká další opatření v procesu řízení lidských zdrojů by autorka bakalářské práce doporučila uvedené společnosti, aby případně k danému konfliktu docházelo v minimální míře či vůbec?
2. V bakalářské práci jsou zmíněna vysoká ocenění uvedené společnosti na nadnárodní úrovni za realizovaná školení určená zaměstnancům a zaměřená na prodejní techniky a značku zaměstnavatele, na straně druhé autorka předkládá fakta o cca 58% fluktuaci zaměstnanců pobočky v ČR v roce 2019. Jaké konkrétní kroky by autorka práce učinila, kdyby byla na pozici nadnárodní manažerky pro oblast lidských zdrojů a tyto informace by jí byly předloženy?

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

Datum: 8.6.2020

Podpis: