

Posudek vedoucího diplomové práce

Název diplomové práce:

Využití kompetenčně-behaviorálního pohovoru při výběru zaměstnanců

Autor diplomové práce:

Bc. Čestmír RYBKA

Cíl diplomové práce:

Zhodnotit možnost a navrhnout způsob využití kompetenčně-behaviorálních pohovorů v pražské pobočce mezinárodní společnosti Armstrong World Industries, Inc.

HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE	
Kritéria hodnocení (každé max 10 bodů)	Přidělené body
1. Vymezení cíle a jeho naplnění	9
2. Náročnost tématu na znalosti	9
3. Adekvátnost použitých metod, způsob jejich použití	10
4. Hloubka a správnost provedené analýzy (ve vztahu k cílům)	8
5. Práce s literaturou, citace	9
6. Logická stavba a členění práce	9
7. Jazyková a terminologická úroveň	8
8. Formální úprava a náležitosti práce, rozsah	9
9. Vlastní přínos studenta	9
10. Využitelnost výsledků práce v praxi/teorii	10
Celkové bodové hodnocení (max 100 bodů)	90
Výsledná známka	výborně (1)

Celkové zhodnocení, doplňující otázky či poznámky:

Diplomová práce se zabývá problematikou využití CBBI při výběru zaměstnanců. Cíl práce je jasně vymezen a je dosažen. Teoretická část vychází z dostatečně širokého spektra zdrojů, pozitivně lze hodnotit také jazykovou a terminologickou úroveň. Samotná analýza vykazuje dostatečnou hloubku a představuje dostatečnou základnu pro výstup diplomové práce. Výstupem je pak návrh manuálu, jenž může být po určitých úpravách v praxi organizace využitelný. Student prokázal znalost zkoumané problematiky. Celkově lze předloženou práci hodnotit jako výbornou.

Otázky:

1. Jaký postup (jaké kroky) byste navrhoval při samotném zavádění uvedené metodiky (navrženého manuálu) do praxe organizace? Je v možnostech současných pracovníků (manažerky COS centra) využívat tuto metodiku při výběru zaměstnanců?

Jméno vedoucího diplomové práce:

Ing. Marek Stříteský, Ph.D.

Pracoviště vedoucího diplomové práce:

Katedra personalistiky