

Posudek oponenta disertační práce

Název disertační práce: Sociální síť v Human Resources Managementu (model pro podporu náboru zaměstnanců)

Jméno doktoranda: Ing. Lucie Böhmová

Jméno oponenta: doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D.

Posudek je zpracován na základě jmenování oponentem disertační práce Ing. Lucie Böhmové s názvem „Sociální síť v Human Resources Managementu (model pro podporu náboru zaměstnanců)“ ze dne 19. 6. 2017 zaslaného doc. RNDr. Lubošem Markem, CSc., děkanem Fakulty informatiky a statistiky, Vysoké školy ekonomické v Praze.

Zhodnocení aktuálnosti tématu a splnění stanoveného cíle

Disertační práce se zabývá velmi aktuálním tématem současného trhu práce – hledáním vhodných zaměstnanců, které představuje neoddelitelnou součást řízení lidských zdrojů ve všech organizacích. Význam efektivního náboru zaměstnanců v současném období, kdy existuje nízká nezaměstnanost a vysoká poptávka po zaměstnancích v podmínkách rychle se rozvíjející globální ekonomiky, stále roste. V současném turbulentním prostředí představují kvalitní zaměstnanci konkurenční výhodu organizace, kdy právě prostřednictvím těchto zaměstnanců jsou organizace schopny plnit předem stanovené cíle a tak zvyšovat svoji konkurenceschopnost. Téma náboru zaměstnanců, konkrétně s využitím sociálních sítí, je aktuální nejen z již uvedených důvodů, ale také z hlediska nízké finanční náročnosti a většího množství zjistitelných informací o potenciálních zaměstnancích.

Hlavní cíl disertační práce, kterým je vytvořit a ověřit účelnost modelu pro podporu náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí, který bude obecně platný a použitelný pro jakýkoliv typ organizace i pracovní pozice, je ambiciózní a vychází ze současných potřeb hospodářské praxe. Pěti dílčími cíli pak je vymezit teoretický rámec, z něhož bude práce vycházet, zejména s ohledem na proces náboru pomocí sociálních sítí, provést analýzu současného stavu zkoumané problematiky, stanovit východiska pro vytvoření modelu pro podporu náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí, navrhnout artefakt v podobě modelu pro podporu náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí a vytvořit a nasadit tento artefakt ve vybraném problémovém kontextu a ověřit jeho účelnost. Pro dosažení jak hlavního, tak dílčích cílů autorka využívá několika vhodně zvolených výzkumných metod, které používá v logické posloupnosti tak, jak je práce strukturována. Mohu konstatovat, že hlavní cíl i z něj vycházející cíle dílčí byly splněny.

Vyjádření k postupu řešení problému a k výsledkům disertační práce s uvedením konkrétního přínosu studentky

Autorka přistupuje k řešení problému s odpovídající mírou odbornosti založené na dobré orientaci a kritickém zhodnocení poznatků z celé řady aktuálních domácích i zahraničních zdrojů v této oblasti. Metodologický přístup ke zpracování a řešení tématu je adekvátní, použité metody či přístupy vycházejí z hlavního i dílčích cílů disertační práce a plně

respektují všeobecně platný model vědeckého procesu. Pro zpracování a interpretaci dat autorka použila vhodný a pro zpracování disertační práce náročností odpovídající matematicko-statistický aparát. Požadavkům splnění stanovených cílů práce odpovídá i struktura disertační práce, kdy jednotlivé kapitoly představují dílčí výstupy vedoucí k dosažení jak hlavního, tak dílčích cílů. Autorka klade důraz jak na formulaci teoretických východisek náboru zaměstnanců včetně využití sociálních sítí, tak na praktické využití teoretických poznatků a informací zjištěných odpovídající literární rešerší i dotazníkovým šetřením pro praktické řešení – návrh, vývoj, ověření a praktickou aplikaci modelu pro podporu náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí.

Teoretická část disertační práce vystihuje a popisuje všechny podstatné náležitosti týkající se předmětné problematiky. Z pohledu vícero autorů, i zahraničních, se však autorka mohla věnovat charakteristice jednotlivých vývojových stádií HRM včetně zmínky o nejmodernějším pohledu na práci s lidskými zdroji zdůrazňující znalosti zaměstnanců jako velmi významný nástroj jejich konkurenceschopnosti a prosperity.

Dílčí připomínku mám k obrázkům 9 (str. 34) a 20 (str. 113), na kterých je znázorněna strategie náboru vycházející přímo z celofiremní strategie, což není zcela přesné. Strategie náboru by měla vycházet z jedné z dílčích funkčních strategií celkové strategie organizace, jíž je strategie řízení lidských zdrojů. V textu nad obrázkem 9 se autorka sice zmiňuje o personální strategii, uvádí ji však jako alternativní cestu, což se v praxi ukazuje jako minoritní řešení – téměř všechny organizace zpracovávají, sice v rozdílné podobě ale přesto, svoji představu o plánování a řízení veškeré práce s lidskými zdroji, a teprve na základě této strategie řízení lidských zdrojů zpracovávají strategie jednotlivých personálních činností, a tedy i náboru.

V kapitole 6.4, která se věnuje dotazníkovému šetření mezi personalisty v ČR v letech 2012 a 2015 mohla autorka uvést, jakým postupem byl vytvořen výzkumný soubor, tedy které subjekty tvořily základní soubor a jakou technikou byl vytvořen výběrový soubor (soubor respondentů).

Aplikační část, tedy navržený model pro podporu náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí, lze chápat jako určitý obecný nástroj personalistů, který musí být, jak autorka správně uvádí, vždy upraven dle požadavků konkrétní organizace i obsazované pozice.

Přínos autorky disertační práce, který je v této práci zřetelně odlišný, je možno spatřovat v analýze a utřídění teoretických poznatků, ve formulaci teoretických východisek pro provádění náboru zaměstnanců, i za využití sociálních sítí, zejména však v návrhu modelu pro podporu náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí i v jeho odpovídajícím ověření, formálním i prostřednictvím případové studie.

Vyjádření k významu pro praxi a rozvoj vědního oboru

Význam předložené disertační práce pro praxi lze nalézt v možnosti využití jejích výsledků jako podkladu pro diskusi odborníků ze sféry informatiky i řízení lidských zdrojů o možnosti využití sociálních sítí jako inovativního nástroje pro nábor zaměstnanců v České republice. Další přínos lze vidět ve skutečnosti, že po úpravě navrženého modelu pro podporu náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí dle požadavků konkrétní organizace může být tento model použitelný v podstatě pro jakýkoliv typ organizace i pracovní pozice a nápomocný tak nalezení vhodných kandidátů.

Význam předložené disertační práce pro rozvoj vědního oboru spatřuji v analýze, prezentování a utřídění poznatků o náboru zaměstnanců, s důrazem na využití sociálních sítí v této oblasti, a také v analýze a prezentaci různých aspektů uplatnění a využití sociálních sítí jako součásti strategické roviny řízení lidských zdrojů a řízení celého podniku.

Vyjádření k formální úpravě disertační práce a jazykové úrovni

Po formální stránce je disertační práce na velmi dobré úrovni. Je přehledná, dobře uspořádaná, autorka dobře zvládá strukturaci i zvýrazňování důležitých skutečností. Předložená práce je napsána kultivovaným a srozumitelným jazykem. Přínosné je uvedení splnění cíle i získání odpovědí na výzkumné otázky na konci každé z kapitol. Získané poznatky a závěry jsou formulovány jasně a přehledně. V práci se nevyskytují téměř žádné faktické chyby a nepřesnosti, všechny zkratky a pojmy jsou řádně definovány.

Vyjádření k publikační činnosti studentky

Zaměření publikační činnosti autorky odpovídá studijnímu programu i oboru jejího doktorského studia. Struktura a počet publikací je v souladu s požadavky na tento typ studia.

Jednoznačné vyjádření opONENTA, zda disertační práci doporučuje či nedoporučuje k obhajobě

Na základě posouzení předložené disertační práce jsem došla k závěru, že odpovídá požadavkům na tento typ prací a proto tuto *práci doporučuji k obhajobě před příslušnou komisí.*

Navrhuji, aby při obhajobě disertační práce autor blíže vysvětlil své stanovisko *k těmto otázkám:*

1. Na stranách 9 a 10 uvádíte pět dílčích výzkumných otázek (včetně dalších tří podotázek), na které jste následně odpověděla dle jednotlivých částí disertační práce. Uveďte prosím, z jakých poznatků jste vycházela při formulování těchto výzkumných otázek, tj. jaká konkrétní východiska jste uvažovala při stanovování daných otázek?
2. Je možno nějakým způsobem zabezpečit, aby se organizace při využívání sociálních sítí pro účely náboru nedopouštěla hackerování účtů?
3. Jakým postupem byl vytvořen výzkumný soubor pro dotazníkové šetření mezi personalisty v ČR v letech 2012 a 2015 věnující se využití sociálních sítí při náboru zaměstnanců?

V Ostravě dne 23. srpna 2017


doc. Ing. Petra Horváthová, Ph.D.

