

Posudek doktorské disertační práce

Sociální sítě v Human Resource Managementu (model pro podporu náboru zaměstnanců)

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta informatiky a statistiky
Ing. Lucie Bohmová
Studijní obor: Aplikovaná informatika
Školitel: doc. Ing. Vlasta Střížová, CSc.
Konzultant práce: Ing. PhDr. Antonín Pavlíček, Ph.D.
Rok odevzdání: 2017

Předložená disertační práce zpracovaná Ing. Lucií Bohmovou na téma „Sociální sítě v Human Resource Managementu (model pro podporu náboru zaměstnanců)“ obsahuje 195 stran, z toho 158 stran vlastního textu a 22 příloh práce.

a) Aktuálnost tématu

Práce je věnována vysoce aktuální tématice sociálních sítí a jejich uplatnění pro podnikové účely v oblasti podpory náborů zaměstnanců. Obsahuje tak nejen jejich přehled a popis ale i možnosti a nástroje sociálních sítí uplatnitelných pro nábor. Vedle této významné a zároveň vysoce dynamické role sociálních sítí dále autorka využívá procesního přístupu k dekompozici problému a následné integraci navrhovaného řešení do podnikového prostředí.

b) Naplnění cílů stanovených v disertační práci

Hlavní cílem autorky práce je „vytvořit a ověřit účelnost modelu (resp. artefaktu) pro podporu náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí, který bude obecně platný a použitelný pro jakýkoli typ organizací i pracovní pozice“. Součástí jeho naplňování je navržení vlastního modelu a vytvoření vlastní aplikace na vytěžování dat z konkrétní sociální sítě. Nezbytnou součástí je dále i identifikace vhodných parametrů k ohodnocení chování uživatelů na sociálních sítích a v neposlední řadě i identifikace prediktorů chování uživatelů na sociálních sítích pomocí vhodných analytických metod.

c) Postup řešení problému a výsledky disertační práce

K naplnění formulovaného cíle autorka zvolila východisko v metodě Design Science Research, který včlenila i do celkové struktury práce, čímž se odklonila od obvyklého členění kapitol a ve svém důsledku dosáhla relativní nevyváženosti textu práce věnované jednotlivým fázím. Například fáze I (Vědomí problému) je tak zpracována na 96 stranách, ale fáze II a III (Návrh a Vývoj) jsou společně uvedeny jen na 3 stranách textu práce.

Z hlediska formulovaných cílů se například nabízela možnost oddělit současný stav využití sociálních sítí pro nábor, a to včetně výsledků vlastního dotazníkového šetření a formulované potřeby vytvoření nového řešení od návrhu vlastního modelu podpory náboru pomocí sociálních sítí vycházející i z existujících modelů a možností sociálních sítí.

Autorka se při zpracování dopustila drobných zjednodušení, resp. ne zcela vhodných „akceleračních“ postupů. Příkladem může být přechod mezi kapitolami 2.2 a 3. Ani formulace, že „existuje mnoho definic pojmů nábor (aniž ale jsou uvedeny konkrétní odkazy) a proto autorka vytvořila vlastní definici pro účely této disertační práce“ není nejšťastnější. Navíc aniž autorka důkladněji zdůrazňuje, tak vytváří pro svoji práci vlastní výběr ze standardních fází (viz str. 22). Důležitou otázkou také je, zda se práce nesoustřeďuje jen na některé z nich, např. zajištění přiměřených informací o kandidátech. Mimo jiné i popis jednotlivých fází náboru zaměstnanců mohl více odrážet pohled sociálních sítí.

S ohledem na navrhovaný model, který je bezesporu podstatnou částí práce, mohlo být dále více prostoru věnováno i porovnání stávajících metodik a modelů pro nábor pracovníků pomocí sociálních sítí, formulaci jejich nedostatků a následně potřebě tvorby modelu nového, a to spolu s popisem jeho hlavních principů (včetně uplatněného testu MBTI). Dále nebyl plně využit prostor pro dostatečný popis modelu s důrazem na predikci osobnostního typu uživatelů na základě jejich chování na sociálních sítích.

Za pozitivum práce je možné považovat vytvoření a využití náborové aplikace pro extrakci dat ze sociálních sítí „Práce na míru“ a její praktické ověření. Celkově jsou přínosná i provedená vlastní šetření.

d) Význam práce pro praxi a pro rozvoj vědního oboru

Hlavní význam práce je tedy odvezen od navrženého modelu podpory náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí, vč. jeho ověření za vybraných podmínek a potenciálu nasaditelnosti (nikoli nasazení jak uvádí autorka) v praxi. Práce pro praktické nasazení ale neobsahuje dostatečný metodický postup a je ověřena pro prostředí sociální sítě Facebook.

e) Formální úprava disertační práce a její jazyková úroveň

Po formální stránce je práce pečlivě zpracována, psána vhodným jazykem i správně stylizována. K lepší srozumitelnosti by ale napomohlo její jiné celkové členění práce. Také pravidelnější označování adekvátních odkazů na zdroje by bylo na místě. U grafů 12, 13 a 14 by bylo vhodné použít shodné barevné označení pro srovnávané roky.

f) Publikační činnost studenta

Publikační výstupy autorky jsou shrnuty v příloze č. 1 na straně 159 a obsahují 12 publikací členěných do sledovaných skupin. Z přehledu je patrné dlouhodobé zaměření autorčina výzkumu do oblasti zkoumání sociálních sítí a jejich možností pro podnikovou praxi. Otázkou přesto je rozsah publikování vlastních výsledků této hodnocené práce, konkrétně navrženého modelu, a to i v souvislosti s obrázkem č. 3.

g) Otázky k práci

Pro vlastní obhajobu navrhuji do diskuze k práci a jejím výsledkům následující otázky:

- 1) Za jakých podmínek lze navržené řešení plně zobecnit a např. automatizovat pro ostatní sítě jako LinkedIn a Twitter?
- 2) Co všechny by měla obsahovat ucelená metodika pro podporu náboru pomocí sociálních sítí?
- 3) Jaká rizika a omezení jsou spojena s navrženým modelem?
- 4) Jaký je výčíslitelný efekt navrženého řešení?
- 5) Jak se na v navrhovaném řešení projeví změny, např. nová pravidla GDPR?

Závěrem lze konstatovat, že práci, tak jak byla předložena, lze doporučit k obhajobě a po jejím úspěšném obhájení před příslušnou komisí autorce i udělit příslušný akademický titul Ph.D..

Prof. Ing. Josef Basl, CSc.
Katedra informačních technologií
Fakulta informatiky a statistiky
Vysoká škola ekonomická v Praze

V Praze, 12. září 2017