

Oponentský posudek na disertační práci

Autor doktorské disertační práce: Ing. Lucie Böhmová

Název práce: Sociální síť v Human Resources Managementu

Oponent: Ing. Bohdan Wojnar, člen představenstva ŠKODA AUTO a.s.; Mladá Boleslav 2017

Disertační práce si klade za cíl vytvořit a ověřit účelnost modelu (artefaktu) pro podporu náboru zaměstnanců pomocí sociálních sítí, který bude obecně platný a použitelný pro jakýkoliv typ organizace i pracovní pozice.

Práce je efektivně rozdělena do 3 základních kapitol – fází. 1. se věnuje vědomí problému.

V práci jsou nejprve definovány základní pojmy jako je Human Resources Management a Proces náboru se zaměřením na vymezení konkrétní problematiky relevantní pro tuto práci. Významnou kapitolou je téma E-recruitment, který řeší a mapuje aktuální situaci na trhu, která nabízí velké množství pracovních portálů nebo systémů pro práci s kandidáty, nicméně odhaluje fakt, že konkrétní programy na práci přímo s údaji ze sociálních sítí, je nástrojů málo. Problematika pracovních portálů je brána z globálního hlediska povrchně, ale pro práci účelně a dostatečně.

Autorka v kapitole cílových skupin velmi dobře popisuje rozdíly generací a českého trhu, tj. rozdíl motivačních nástrojů se liší v závislosti na státní příslušnosti. Dále klade důraz na generační rozdíly, které je nutné zohledňovat při formování nabídky pracovních míst včetně ohodnocení a benefitů.

V kapitole věnující se teorii sociálních sítí nejprve autorka popisuje jednotlivé aspekty a historii sociálních sítí, poté se detailně věnuje konkrétním sociálním sítím, které jsou často využívány zaměstnavateli, a to Facebookem, Twitterem a LinkedInem. Autorka se ve všech kapitolách velmi detailně věnuje analýze jednotlivých sítí včetně Analýzy obsahu a technických parametrů. Kapitola věnující se LinkedInu velmi podrobně popisuje jednotlivá specifika pro nábor. V celkovém zhodnocení autorka uvádí fakt, že 8 z 10 kandidátů je přijato prostřednictvím sociálních sítí.

2. a 3. fáze se zabývá samotným návrhem a vývojem řešení.

Autorka popisuje vývoj a aplikace artefaktu (aplikace na míru pod názvem Práce na míru) Základní premisa pro ohodnocení a lepší specifikaci kandidátů je, že se kandidáti musí nejprve nechat otestovat, a poté na základě přededefinovaných kritérií jsou porovnány jejich výsledky s profilem pozice.

Autorka sama zmiňuje, že nástroj je spíše doplňkem, kterým se doplnila stávající mezera v procesech a nástrojích pro nábor zaměstnanců na sociálních sítích. Velmi kladně hodnotím dotazníkové šetření, které proběhlo ve spolupráci s podniky pro účely náboru v rámci VŠE Šance.

4. fáze se věnuje ohodnocení a 5. fáze závěru. Ve fázi ohodnocení autorka nastiňuje komplexitu problematiky a metody, které využila k získání relevantních výstupů. Autorka v diskuzi nastiňuje etické a morální hledisko zjišťování soukromých informací a reakcí na sociálních sítích o uchazečích.

Zdrojová základna je velmi obsáhlá a odpovídá nárokům kladeným na tento typ práce. Práce je vhodně doplněna schématy, tabulkami a grafy. Styl psaní je vyrovnaný, v některých kapitolách se objevuje bohužel „mykání“, které v kontextu celé práce působí poněkud školácky. Disertační práci hodnotím jako přehledně uspořádanou, srozumitelnou s výraznými částmi vlastního výzkumu. Celkově práce naplňuje požadavky kladené na vědeckou práci, a proto ji doporučuji k obhajobě.

V Mladé Boleslavi dne 12.9.2017

Ing. Bohdan Wojnar

Člen představenstva