

Studijní program

Ekonomika a management

Studijní obor

Management

Akademický rok

2017/2018

Název práce

Metody vyhledávání a získávání zaměstnanců prostřednictvím externího dodavatele lidských zdrojů

Řešitel

Bc. Daniel Záhora

Vedoucí

Mgr. Ing. Pavel Král, Ph.D.

Oponent

PhDr. Miroslav Hofírek

Hodnocení práce

Vymezení cíle a jeho naplnění

Logická stavba a členění práce

Práce s literaturou, citace, syntéza zdrojů, přehled o dosavadním stavu bádání v dané oblasti

Adekvátnost použitých metod, jejich argumentace a způsob použití

Hloubka a správnost provedené analýzy (ve vztahu k cílům), její teoretické a konceptuální ukotvení

Vlastní přínos studenta

Využitelnost výsledků práce v praxi/teorii

Formální úprava a náležitosti práce (soulad s šablonou kvalifikační práce), rozsah práce

Jazyková a terminologická úroveň práce

výborně nebo velmi dobře

výborně nebo velmi dobře

velmi dobře nebo dobře

velmi dobře

velmi dobře

velmi dobře

výborně nebo velmi dobře

výborně nebo velmi dobře

velmi dobře nebo dobře

Poznámka: Výsledná známka nemusí být aritmetickým průměrem jednotlivých hodnocení.

Slovní hodnocení o rozsahu alespoň 200 slov

Práce zpracovává zajímavé téma, kdy chce porovnat účelnost a účinnost jednotlivých metod vyhledávání a získávání zaměstnanců prostřednictvím externího dodavatele lidských zdrojů. Toto téma je poměrně ambiciózní, ale velmi aktuální, obzvláště při současné situaci na trhu práce.

Struktura práce je logická. Kapitoly z historie se nakonec podařilo eliminovat na zajímavé osvětlení, kdy svým malým rozsahem neodvádí pozornost od toho hlavního. Druhá kapitola nabízí zajímavý celkový institucionální pohled, třetí vymezuje sektor a čtvrtá představuje metody. Ocenil bych ještě přesnější práci s pojmy a jejich definování na začátku práce, ale diplomantovi se docela podařilo zvládnout nekonzistentní terminologii v oboru. Milovníkům českého jazyka by mohla vadit jazyková nekonzistentnost práce a užívání českých i anglických termínů pro podobné konstrukty (např. recruitment, získávání, executive search, exekutivní vyhledávání, headhunting,...), případně anglicismy, které jsou ale někdy paradoxně odrazem neexistující, nekonzistentní nebo neustálené české terminologie (např. „networking“ se běžně používá a český (jednoslovný) ekvivalent pro stejný konstrukt neznám, kdežto „network konzultanta“ nebo „v networku“ zní minimálně podivně), v některých případech pak užití anglicismů (např. „vidina žádného progresu“) již lze považovat spíše za profesní slang. Toto však vnímám více jako systémový problém než problém této práce. Stylistika práce se místy odchyluje od akademického textu, zejména ve výsledcích, což může evokovat dojem menší objektivity.

Jako průměrnou lze hodnotit práci s literaturou. Rešerše je zpracována z českých, a ve velkém množství zahraničních monografií, opírá se i o čtyři primární akademické zdroje. Větší využití primárních zdrojů by dokázalo práci odborně pozvednout a aktualizovat – jako příklad mohu uvést přímo International Journal of Selection and Assessment, ze kterého je použit 1 článek z prvního čísla časopisu z roku 1993, který však sám o sobě nabízí mnohem více článků z oboru. Na druhou stranu je nutno přihlídnout k faktu, že hodně zdrojů v oboru lidských zdrojů nelze v rámci VŠE získat a kromě přímého oslovení autorů již nezbyvá mnoho etických způsobů jejich získání. Zdroje jsou syntetizovány především na úrovni kapitol, na úrovni odstavců jsou používány většinou sekvenčně. Zdroje jsou řádně citovány s výjimkou úvodu, který je pojat spíše narativně, ale fakta by zasloužila oporu o relevantní zdroj.

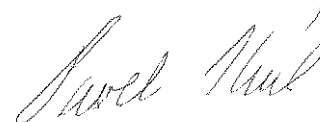
Metodika práce popisuje zejména vzorek a metody sběru dat, zatímco proces sběru a vyhodnocení již méně přesně. Vzorek i metodu považuji za naprosto adekvátní danému přístupu, proces sběru a vyhodnocení pak je patrné z výsledků v kapitolách 6 a 7. Kapitola 6 nabízí kvantitativní přehled doplněný o závěry z rozhovorů a pozorování. Pokud firma takový přehled nemá, může být i pro ni samotnou zajímavým zjištěním. Pragmatickou validitu kvalitativních informací určitě v posudku posoudí lépe oponent práce. Kapitola 7 je případovou studií, a dalo by se říci až etnografií, konkrétního procesu exekutivního vyhledávání. Poskytuje poměrně dobrý vhled do konkrétního procesu. Jediné, kde bych ocenil větší vhled a hloubku je kapitola 7.4, tedy konkrétní metody získání jednotlivých kontaktů, které jsou zde spíše nastíněny. V kapitole 7.6.1 diplomant poměrně vhodně relativizuje výsledky práce – přeci jen cíl byl stanoven ambiciózně. Po této diskuzi lze se splněním cílů souhlasit.

Otázky k obhajobě (1–2 otázky)

Můžete více rozvést, jakými způsoby byly získány profily 22 relevantních profilů, jak uvádíte v kapitole 7.4?

Doporučené hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě a navrhuji hodnocení **výborně nebo velmi dobře**.



Datum

2. 1. 2018

Podpis

Mgr. Ing. Pavel Král, Ph.D.