

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	výborně
Logická stavba a členění práce	velmi dobře
Práce s literaturou, citace, syntéza zdrojů, přehled o dosavadním stavu bádání v dané oblasti	výborně
Adekvátnost použitých metod, jejich argumentace a způsob použití	výborně nebo velmi dobře
Hloubka a správnost provedené analýzy (ve vztahu k cílům), její teoretické a konceptuální ukotvení	velmi dobře
Vlastní přínos studenta	výborně
Využitelnost výsledků práce v praxi/teorii	výborně
Formální úprava a náležitosti práce (soulad s šablonou kvalifikační práce), rozsah práce	velmi dobře
Jazyková a terminologická úroveň práce	výborně nebo velmi dobře

Poznámka: Výsledná známka nemusí být aritmetickým průměrem jednotlivých hodnocení.

Slovní hodnocení o rozsahu alespoň 200 slov

Řešitel si zvolil téma, jehož mimořádná náročnost je dána minimem odborných publikací z oboru. Relevantní je prakticky pouze monografie J.A. Byrna (1987), která je poplatná zcela jinému ekonomickému a politickému kontextu a J.D. McCoola (2008), který je jedním z mála, který se systematicky věnuje teorii exekutivního vyhledávání a recruitmentu a tuto oblast popularizuje na stránkách odborných časopisů a v přílohách deníků, jako je New York Times, Washington Post, apod.

Autor vycházel především ze své činnosti na pracovišti, které se této problematice věnuje 27 let a patří v České republice mezi průkopníky. Citlivě se vyrovnal s multidimenzionálním pohledem na obor, který významným způsobem ovlivňuje ekonomiku firem. Podává detailní charakteristiku používaných metod, jako je inzerce, pracovní portály, interní databáze apod., klade důraz na individuální přístup ke klientům a kandidátům a zejména na kompetence konzultantů.

Práce je logicky strukturována a dává poměrně přesnou představu o historii, cílech, problémech, metodologii a významu práce v této oblasti lidských zdrojů. Cenné jsou zejména postřehy týkající se každodenní reality z pozice konzultanta a efektivity jednotlivých metod vzhledem k zadaným pozicím. Je evidentní, že řešitel si osvojil základní formy zdroje informací, jako je pozorování, rozhovor, analýza písemných a elektronických dokumentů a neformálních postřehů kolegů.

Hodnocení úspěšnosti metod vyhledávání zaměstnanců je metodologicky obtížné z řady důvodů. Použité postupy jsou často kombinací různých metod a samostatnou intervencí je osobnost konzultanta, jeho kvalifikace a kompetence. Hodnocení uvedené v tabulce na straně 51 diplomové práce vyjádřené v relativních četnostech lze proto chápat spíše jako orientační.

Práce je cenná především proto, že se věnuje u nás opomíjené problematice, která v řadě ohledů významně ovlivňuje ekonomiku veškerého podnikání. Navíc vychází z reálné, konkrétní individuální zkušenosti řešitele a výrazně překračuje akademický pohled směrem k aktuální praxi.

Bylo by zajímavé věnovat se intenzivněji např. problematice externích dodavatelů služeb v oblasti lidských zdrojů a zabývat se zejména porovnáním jejich výsledků s úspěšností interních recruiterů. Samostatnou kapitolou výrazně zasahující i do oblasti psychologie osobnosti by pak byla predikce osobnostního profilu úspěšného konzultanta na poli exekutivního vyhledávání.

Diplomovou práci pana Záhory hodnotím jako zasvěcený interní pohled člověka, který disponuje velmi dobrou teoretickou průpravou danou studiem a který si díky své intenzivní praxi uvědomuje rozsáhlou množinu intervenujících proměnných, náhodných vlivů, sociálního kontextu a osobních aspirací, které spoluurčují úspěch nebo neúspěch práce každého konzultanta v oblasti lidských zdrojů.

Otázky k obhajobě (1–2 otázky)

1. Názor na budoucnost „tradičních“ forem exekutivního vyhledávání vzhledem k rozmachu sociálních sítí a specifických aplikací.
2. Optimální kvalifikace a kompetence konzultanta v oblasti lidských zdrojů.

Doporučené hodnocení

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

Datum

21. 12. 2017

Podpis

PhDr. Miroslav Hofírek