

POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno diplomanta: **Bc. Roman Dubovský**
 Název diplomové práce: **Nábor pracovníků, výběr a orientace pracovníků**
 Jméno vedoucího diplomové práce: **Ing. Eva Štichhauerová, Ph.D.**
 Jméno oponenta diplomové práce: **Ing. Jan Maršík**
 Oponent: - název firmy: **Continental Teves, a.s., Jičín**
 - pracovní zařazení: **Projektový nákup** **kontakt: jan.marsik@centrum.cz**

	Výborně	Velmi dobře	Dobře	Neprospěl
I. Hodnocení zpracování tématu diplomantem:				
Splnění cíle práce		x		
Volba metod a jejich aplikace při zpracování tématu		x		
Hloubka provedené analýzy		x		
II. Hodnocení struktury a obsahu práce:				
Přehlednost a logická stavba (struktura) práce		x		
Aktuálnost a vhodnost použitých pramenů		x		
Schopnost diplomanta zpracovat získané podklady	x			
Přiměřenost a srozumitelnost závěrů práce		x		
Formulování vlastních názorů diplomantem		x		
III. Hodnocení formy a stylu práce:				
Formální úprava práce (text, tabulky, grafy)		x		
Stylistická úroveň práce		x		
Práce s českou literaturou včetně odkazů a citací		x		
Práce se zahraniční literaturou včetně odkazů a citací		x		

Vyjádření minimálně v rozsahu 10 řádků k diplomové práci z hlediska splnění jejích cílů, využití metod řešení a návrhů opatření včetně formální úpravy, práce s literaturou a její citace (uveďte na druhou stranu posudku).

Otázky k obhajobě diplomové práce:

1/ Jedním z doporučení autora DP je návrh změny ve způsobu odměňování zaměstnanců personální agentury na pozici koordinátora. Je uvedeno, že navržený způsob bude motivační. Jak by se tato změna projevila ekonomicky (jednalo by se o navýšení mzdových nákladů oproti současnému systému? Jaké by byly konkrétní přínosy? Vysvětlíte prosím v souvislostech.

Práci doporučuji - ~~nedoporučuji~~* k obhajobě. (*nehodící se škrtněte)

Diplomovou práci navrhuji klasifikovat stupněm: **VELMI DOBŘE**

Datum: 25.5.2015


 Podpis oponenta diplomové práce



Diplomová práce se zabývá tématem vybraných personálních činností, a to na příkladu jejich aplikace v konkrétní personální agentuře. Autor DP práce popisuje vybrané oblasti ŘLZ nejdříve z pohledu teoretických východisek. V kapitole 1 jsou tyto procesy popsány, bylo by však vhodné věnovat část této kapitoly také podrobněji problematice agenturního zaměstnávání v podmínkách ČR, neboť praktická část pak o této oblasti pojednává na konkrétním příkladu.

Autor v praktické části zároveň charakterizuje vybrané procesy ŘLZ, následně se zabývá procesem náboru, výběru a orientace zaměstnanců na různých pozicích v personální agentuře. Tyto personální činnosti pak dále charakterizuje také u zaměstnanců, kteří jsou zprostředkováni agenturou na trvalé či dočasné pracovní pozice do firem. Vzhledem k rozsahu jednotlivých zaměstnaneckých skupin, kterým se autor v praktické části věnoval v oblasti náboru, výběru a orientace, působí někdy text jako matoucí a nepřehledný. Zároveň bych doporučil u kapitoly „3 Doporučení“ rozčlenit pro přehlednost tato doporučení ve vazbě na strukturu praktické části – kmenoví zaměstnanci agentury, zaměstnanci zajišťovaní agenturou pro trvalé zaměstnávání a dále pro dočasné zaměstnávání (vhodné v názvu kapitol DP použít české pojmy). Práce je především v praktické části zajímavých shrnutím všech aspektů v oblasti náboru, výběru a orientace pracovníků z pohledu personální agentury. V DP je zahrnuto i ekonomické zhodnocení aktivit personální agentury. Také jeden z návrhů obsahuje doporučení v oblasti financování zaměstnanců s ohledem na zefektivnění činnosti zaměstnanců personální agentury.

Práce obsahuje také některé formální nedostatky, jako je formátování, seznam příloh neobsahující žádné přílohy či chyby v anglické anotaci. Také některé formulace používané autorem nejsou příliš vhodné textu DP.

Na základě výše uvedeného navrhuji hodnotit práci stupněm VELMI DOBŘE.

