

Posudek oponenta diplomové práce

Název práce: Přijímání pracovníků společnosti Synthesia, a.s.
Studentka: Bc. Petra Kubíčková
Oponent: Mgr. Lucie Bulušková, personalista, společnost Synthesia, a.s.

Cílem diplomové práce je analýza procesu získávání, výběru a přijímání pracovníků ve společnosti Synthesia, a.s. Metodou syntézy dále shrnout získané poznatky a v případě identifikace problému tvorba návrhů na opatření.

Téma diplomové práce je v oblasti personalistiky velmi aktuální. Práce je rozdělena do 6 kapitol. První kapitola se věnuje obecně problematice řízení lidských zdrojů, druhá personálním činnostem, ve třetí kapitole jsou popsány procesy získávání, výběru a přijímání pracovníků, následující kapitola obecně představuje společnost Synthesia, a.s., další kapitola je věnována konkrétním faktům – přijímání pracovníků ve společnosti Synthesia, a.s. a poslední, šestá kapitola, nese název Hodnocení procesu přijímání pracovníků ve společnosti Synthesia, a.s., návrhy na zlepšení. Zde autorka uvádí vlastní názory a návrhy na zefektivnění procesu přijímání zaměstnanců.

Po detailním prostudování konstatuji, že uvedeného cíle diplomové práce bylo dosaženo. V práci je popisováno do hloubky více personálních procesů. Na samotnou problematiku přijímání zaměstnanců mohla být práce zaměřená více do hloubky. Faktem je, že uvedené personální procesy s tématem práce jak v teoretické rovině, tak i rovině praktické, poměrně úzce souvisí.

Ke své praktické části diplomantka použila 3 základních metody – analýza interních dokumentů společnosti Synthesia, a.s., polostrukturované rozhovory a pozorování přijímacích pohovorů. Tyto metody považuji k získání potřebných informací jako vhodné.

Poměrně zásadní chyba se vyskytla v podkapitole 6.4., kde autorka zmiňuje v rámci kritérií výběru pracovníků tzv. Kompenzačním model. Ve skutečnosti se však jedná o model Kompetenční. Základem Kompetenčního modelu je sestavení jednotlivých kompetencí. Jedná se tedy o soubor určitých vlastností, dovedností a schopností, které by měl daný člověk na konkrétní pozici ovládat. Kompetenční model tak představuje ideální podklad pro výběrové řízení. Díky němu se snadněji ověřuje vhodnost potenciálního budoucího zaměstnance.

V poslední kapitole souhlasím s autorčiným posouzením, provedeným na základě komparace s odbornou literaturou. Společnosti Synthesia, a.s. chybí detailněji propracovaná dokumentace jednotlivých personálních procesů. Z pozice personalisty bych ráda podotkla, že se na dané dokumentaci již delší období pracuje.

V podkapitole 6.3. Získávání pracovníků autorka správně poukazuje na možnost širšího využití elektronických portálů s nabídkou volných pracovních míst. Zároveň tím prokazuje vlastní orientaci v možnostech personální inzerce. Pouze podotýkám, že společnost Synthesia, a.s. využívá již

i zmíněné portály www.prace.cz i www.sprace.cz (na tyto portály se nabídka pracovních míst automaticky vygeneruje po zadání inzerátu na portál inzertní portál holdingu Agrofert). Zajímavý je i autorčin postřeh týkající se sociálních sítí, které jsou v současné době velmi aktuální. Co se týče získávání pracovníků ze sociálních sítí, zde se v praxi setkáváme s problémem zpravidla u uchazečů o dělnické pozice, kteří, překvapivě ještě ve velkém množství, nemají přístup k internetu a nepracují s počítačem. Autorka u výběrových řízení naráží na otázku mapování místa, odkud se uchazeč o dané pozici či celé společnosti dozvěděl. Zpravidla ji u výběrových pohovorů pokládáme, podrobnou evidenci však zatím nevedeme.

Dále oceňuji autorčin návrh využívat při výběrových pohovorech tzv. Assessment centra, implementace této metody je v současné době v řešení. Autorka správně poukazuje, kromě silných stránek, také na slabé stránky této metody. Jsou jimi finanční a časová náročnost, které v praxi opravdu představují komplikaci.

Co se týče formální a jazykové stránky, diplomová práce obsahuje řadu drobných stylistických chyb. K tvorbě mohlo být využito větší množství zdrojů, ale i takto však autorka zvolila hlavní a významné publikace v oblasti ŘLZ.

V globálním pohledu má diplomová práce má dobrou úroveň, v řadě kapitol oceňuji autorčinu komparaci odborné literatury se získanými praktickými poznatky z naší společnosti. Diplomantka docházela pravidelně na konzultace s množstvím propracovaných dotazů a o personální problematiku se opravdu aktivně zajímala. Na základě tohoto zájmu měla možnost účastnit se reálných i výběrových řízení.

Práci slečny Petry Kubíčkové **doporučuji k obhajobě** s klasifikací výborně.

Doplňující otázka:

Vámi zmíněný Test Talent Q jste měla možnost sama vyzkoušet. Jaký je Váš názor, je test natolik objektivní, že by se na něj měl při dalším průběhu výběrovém řízení brát velký ohled?

V Pardubicích, 23.5.2012

.....
Mgr. Lucie Bulušková