

**Posudek bakalářské práce Petry Nakládalové s názvem  
Atraktivní zaměstnavatelé.**

Téma posuzované bakalářské práce je velmi aktuální a diskutované, přesto však ve svém celku těžko uchopitelné. I s ohledem na nedostatek relevantní literatury si tak autorka vytýčila skutečně nelehký úkol s celou řadou očekávaných překážek. Přesto se dá říci, že ho zvládla se ctí a posuzovaný text lze hodnotit jako celkově podařený.


Práce má rozsah 50 textových stran a je rozdělena do 4 samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Soupis bibliografických citací obsahuje 26 pramenů, z toho dva cizojazyčné, doplňující Bibliografie uvádí dalších 10 titulů. Jedná se o literaturu různorodého zaměření a převážně odpovídající odborné úrovni, přičemž vzhledem k vybranému tématu tvoří celkem očekávaně podstatnou část zdrojů články z webového prostředí. Solidní jazyková i gramatické úroveň celého textu je místy determinovaná některými ne zcela šťastnými vyjádřeními a slohovými neobratnostmi (např. str. 38: „... vzdělávání ve smyslu příbytek znalostí ...“).

První kapitola se na zcela obecné úrovni věnuje problematice řízení lidských zdrojů, konceptu lidského kapitálu apod. a má tak spíše charakter povinně zařazené kompilace. Vlastního tématu práce se dotýká až druhá kapitola, v níž jsou mj. uvedeny výsledky vybraných studií a soutěží firem označovaných jako atraktivní. Otázkou je, zda těmto pasážím neměla předcházet snaha o vymezení základní terminologie. Čtenář tak neví, co si má vlastně pod označením „atraktivní zaměstnavatel“ představit. Krátká úvaha nad subjektivním a objektivním chápáním atraktivnosti je z tohoto pohledu nedostačující. I v následující subkapitole uvedené vymezení pojmu je poměrně obecné a málo konkrétní, zabývá se spíše popisem jedné konkrétní studie než jednotlivými žádoucími vlastnostmi. Až třetí kapitola se výběrově věnuje některým činnostem, které mají vliv na atraktivitu zaměstnavatele, přičemž největší pozornost je – zcela pochopitelně – věnována systému odměňování. Těmto pasážím by možná prospěla propracovanější struktura a promyšlenější logická návaznost výkladu. Např. druhy zaměstnaneckých výhod jsou zmiňovány hned několikrát a v různých souvislostech,

příčemž jsou i rozdílně kategorizovány. Žádný z uvedených přehledů navíc není úplný (postrádám např. zaměstnanecké akcie, možnost odkoupení vyřazeného zařízení apod.). Už jenom s ohledem na zaměření katedry, na které je práce obhajována, mohlo být více pozornosti věnováno rozvoji zaměstnanců (analýzy, stav v ČR, cíle, druhy apod.), svůj podíl na atraktivnosti zajisté v některých případech má i zde neuvedený systém outplacementu apod.

Výše uvedené poznámky jsou však spíše marginálního charakteru. Rozhodně oceňuji odvahu autorky, jakož i její snahu o komplexní zachycení tak obtížného a nejednoznačného tématu. Pozitivní je i její samostatný a kreativní přístup, jehož výsledkem je text mající daleko k pouhé kompilaci. K práci tak nemám z formálního ani odborného pohledu žádné zásadní připomínky. Domnívám se, že ji lze považovat za vyhovující, a proto ji doporučuji k obhajobě.

V Praze dne 16. června 2008

  
PhDr. Michal Šerák, Ph.D.