

Oponentský posudek na bakalářskou práci

Téma bakalářské práce: **Efektivní výběr a adaptace obchodních zástupců**

Autorka práce: Lucie Kahounová

Posudek vypracoval Mgr. Jan Froněk

Cílem předložené bakalářské práce (dále jen BP) je „...představit fungující a ... efektivní způsob výběru a adaptace obchodních zástupců a nastínit případné nedostatky a kritická místa...“ (s. 7)

Struktura BP: Práce je členěna do pěti hlavních kapitol, které na sebe vhodně navazují. Celkový rozsah práce vysoce přesahuje nároky na BP kladené (i s přílohami 67 stran).

První kapitola představuje společnost Coca-Cola HBC Česká republika, na jejímž příkladě jsou další části BP konkretizovány a popsány. Vysvětluje aktuální situaci ve věci obchodních zástupců. Druhá kapitola se zabývá analýzou pracovního místa, popisem pracovního místa, kompetencemi a kompetenčními modely. Následuje kapitola třetí se získáváním zaměstnanců a čtvrtá s výběrem zaměstnanců. Poslední kapitola je věnována problematice adaptace nového zaměstnance. Logika textu tedy přesně sleduje postup, kterým tyto procesy probíhají ve skutečnosti.

Práce je doplněna přílohami (A-E), které čtenáři poskytnou představu o praxi.

Soupis bibliografických citací obsahuje 13 titulů (z toho 2 cizojazyčné) + 12 internetových zdrojů.

Zhodnocení **formální stránky**:

Kladně hodnotím, že je každá větší kapitola práce velmi vhodně uvedena definicí klíčových pojmů a teorií z odborné literatury. Teprve potom přechází text ke konkrétnímu příkladu z praxe autorky.

Vyjmenované kompetenční modely uvádí autorka v kapitole 2.3.2 bez vlastního komentáře. Doporučil bych se k nim buď vyjádřit, nebo je uvést v přílohách.

Není zřejmé, odkud autorka čerpala údaje o kompetenčním modelu v CC HBC (tabulka 1 a výčet kompetencí, s. 21-22) – chybí udání zdroje.

Soupis bibliografických citací není očíslován jako kapitola. Mezi příjmením a jménem autorů knih chybí čárky.

Otázky k diskusi:

Z čeho autorka vychází, pokud na straně 28 tvrdí, že jsou úřady práce neefektivním zdrojem, vhodným spíše pro méně kvalifikované uchazeče?

Na straně 34 nahoře uvádí autorka vytváření prvního dojmu o uchazeči na základě písemných materiálů. První dojem však často bývá zdrojem chyb v posuzování. Jak se s tímto faktem autorka vyrovnává?

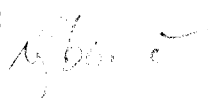
Jakým způsobem jsou reálně zaškolení oblastní vedoucí v postupech výběru nových obchodních zástupců? Jaké obsahy školení by autorka doporučila?

Jaký je skutečný dopad „malé certifikace“ na pracovní spokojenost a motivaci?

Celkové hodnocení: Práci považuji za velmi zdařilou, autorka projevila hluboké porozumění tématu. Bylo dosaženo stanovených cílů. Nároky na formální úpravu BP byly splněny.

Práci doporučuji k obhajobě.

Návrh známky:



30. 1. 2009, Mgr. Jan Froněk

