UK v Praze, Filozofická fakulta
Katedra andragogiky a personálního řízení

Posudek vedoucí bakalářské práce
„Efektivní výběr a adaptace obchodních zástupců" – Lucie Kahounová

Jako cíl své bakalářské práce si stanovila Lucie Kahounová představit efektivní způsob výběru a adaptace obchodních zástupců a nastínit případné nedostatky a kritická místa při realizaci těchto personálních činností.

Soupis bibliografických citací bakalářské práce Lucie Kahounové zahrnuje celkem 13 titulů, z toho 2 cizojazyčné prameny a 11 internetových zdrojů. Součástí práce jsou přílohy. Bakalářskou práci autorka bohatě strukturovala celkem do pěti tematických kapitol. K dílčím tématům práce uvádí vždy nejprve teoretická východiska k dané problematice a poté prezentuje jejich realizaci ve společnosti Coca-Cola HBC Česká republika (dále pouze CC HBC), zpravidla v souvislosti s pozicí obchodního zástupce této společnosti.

V první kapitole své práce Lucie Kahounová stručně představuje společnost CC HBC a pozici obchodního zástupce v této společnosti. Druhou a třetí kapitolu věnovala analýze pracovního místa a získávání zaměstnanců jako významným personálním činnostem, které předcházejí výběru pracovníků. Autorka se v kapitole k analýze pracovního místa zaměřila na zdroje a metody získávání informací o pracovním místě, na popis pracovního místa a jeho využití a dále na popis práce obchodního zástupce v CC HBC. Důležitou součástí druhé kapitoly je problematika kompetencí. Autorka věnuje pozornost členění kompetencí, kompetenčním modelům a klíčovým kompetencím a následně uvádí kompetenční model, klíčové kompetence a specifické obchodní kompetence v CC HBC. Ve třetí kapitole, která obsahuje oblast získávání zaměstnanců, se zaměřila Lucie Kahounová na zdroje a metody získávání a posléze na získávání zaměstnanců v CC HBC.

Ústředními kapitolami práce, které reprezentují její tematické zaměření, jsou čtvrtá a pátá kapitola. Čtvrtá kapitola postihuje výběr nových zaměstnanců. Autorka nejprve uvádí fáze výběru – předvýběr, pohovor s uchazeči a další metody výběru, poté se věnuje výběru zaměstnanců ve společnosti CC HBC – opět předvýběru uchazečů, osobním pohovorům a následně osobním pohovorům s obchodními zástupci, assessment centru a hodnotí proces výběru obchodních zástupců v CC HBC. Pátá kapitola představuje problematiku adaptace zaměstnance jako proces, roli nadřízeného v období adaptace zaměstnance, oblasti adaptace a poté průběh procesu adaptace na pozici obchodního zástupce CC HBC. Součástí kapitoly je i certifikace obchodních zástupců CC HBC a autorčino zhodnocení procesu adaptace.

Volbu tématu bakalářské práce, její koncepci a částečně i používanou terminologii v práci ovlivnila praxe Lucie Kahounové. Autorka v práci využila své zkušenosti s obsazováním pozice obchodního zástupce a představila podle jejího mínění efektivní způsob výběru a adaptace pracovníků na tuto pozici, přičemž se v průběhu celé práce orientuje na pozici obchodního zástupce ve společnosti CC HBC.

V názvech kapitol 2.1 a 2.1.1 by byly logické formulace: „Zdroje informací k analýze pracovního místa", příp. „Zdroje informací o pracovním místě", „Metody získávání informací k analýze pracovního místa", příp. „Metody získávání informací o pracovním místě". V Soupisu bibliografických citací – Internetové zdroje není jasné, k čemu se text řádku 3 na s. 58 vztahuje (a nejspíše je tato forma mimo normu). Jinak k formální stránce práce zásadní připomínky nemám.

Předloženou bakalářskou práci Lucie Kahounové doporučuji k přijetí k obhajobě.

V Praze dne 9. února 2009

PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.