

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno a příjmení studenta	Aneta VYHNALOVÁ
Název práce	Systém řízení lidských zdrojů ve vybrané organizaci
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Navazující
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KŘE
Vedoucí práce	Řehoř Petr, doc. Ing. Ph.D.
Oponent	Ing. Blanka Smejkalová

Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0

Poznámka:Téma diplomové práce je aktuální, přínosné a to vzhledem k současnému výkonu české ekonomiky a stavu trhu práce v ČR.

2. Logická struktura práce 1.0

Poznámka:V úvodu práce jsou dobře a logicky vysvětleny hlavní pojmy a metodologie Řízení lidských zdrojů. Studentka uvádí klíčové pojmy. Je zřejmé, že jejich výkladu rozumí a umí je propojit s konkrétní praktickou částí.

3. Naplnění cíle práce 2.0

Poznámka:Cílem diplomové práce je zhodnocení systému řízení lidských zdrojů ve vybrané organizaci a navržení změn pro zlepšení činnosti. Zhodnocení je zpracováno na vysoké úrovni. Navržené změny splnily cíl práce částečně, viz připomínky.

4. Metodický postup 1.0

Poznámka:Studentka použila pro mapování stavu Řízení lidských zdrojů dotazník. Zvolená metoda odpovídá mapované oblasti.

5. Hodnocení teoretického zobrazení a přínosu 1.0

Poznámka:Teoretické zobrazení odpovídá charakteru a cíli práce.

6. Práce s literaturou 1.0

Poznámka:Literární zdroje byly zvoleny vhodně a přiměřeně. Zahrnut byl cizojazyčný zdroj.

7. Formální stránka 1.0

Poznámka:Formální stránka práce je bez chyb. Pro grafické znázornění kvantitativních ukazatelů byly zvoleny grafy, které umožňují rychlou orientaci v hodnotách.

Závěr

Hodnocení práce (známka): **velmi dobře**

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

V části práce "6. Diskuse a návrh změn" jsou uvedeny doporučení pro změny systémového charakteru. Je navržen pravidelný průzkum spokojenosti zaměstnanců formou dotazníku, zavedení adaptačního programu a systému hodnocení. Je navrhován nový benefit formou příspěvku na bowling, sick days, příspěvku na penzijní připojištění, pořádání společenských akcí. V navržených

změnách chybí tzv. rychlá vítězství, která by přesvědčila zaměstnance o odhodlání vedení ke změnám, např. změna pracovního prostředí ke kterému mají zaměstnanci výhrady (větší pořádek, zelené rostliny, odpočinková zóna). Při mapování stavu byla response dotazníku nízká, dá se předpokládat, že i při pravidelném opakování bude výsledek stejný. Řešením by mohla být schránka pro náměty zaměstnanců, s možností anonymity zaměstnanců, která by podpořila aktivní oboustranou komunikaci. Vzhledem k převažujícímu typu dělnických profesí, fyzicky pracujících, se benefit bowlingu jeví spíše jako nepřiměřený. Vhodnějším benefitem by mohly být poukazy na rehabilitaci, plavání, nákup v lékárně. Průzkum benefitů mohl být zahrnut v úvodním průzkumném dotazníku. Během dotazování se projevila nespokojenost s vysokým počtem zaměstnaných cizinců. Vzhledem k tomu, že se jedná o rostoucí pracovní trend, bylo by přínosem navrhnout např. společenské akce zaměstnanců, přispívající k seznámení s odlišnými kulturami (např. cestopisné přednášky, ukázka tradic, ochutnávka tradiční kuchyně). Práce byla teoreticky zpracována výborně. Pro praktické využití bych očekávala větší detail, odhad nákladů a časový harmonogram zavedení změn .

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

Výchozí stav byl mapován prostřednictvím rozhovoru s personálním manažerem, myslíte si, že měl proběhnout i rozhovor s představitelem vedení? Pokud ano, proč?

O jaké otázky z Vašeho dotazníku - průzkum spokojenosti zaměstnanců, by jste rozšířila Dotazník nastupujícího zaměstnance?

Myslíte, že uzavírání pracovní smlouvy na dobu neurčitou, po prvním roce zaměstnání, by mohlo být motivačním faktorem? Pokud ano, proč?

Datum: 07.05.2018

Podpis oponenta