

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno a příjmení studenta	Ondřej SKOPEC
Název práce	Management 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. Josef Jindřich

Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0

Poznámka:Management lidských zdrojů je stále aktuální a kontinuálně se rozvíjející obor. Toto téma je kritické pro valnou většinu existujících organizací ve všech sférách lidské činnosti.

2. Logická struktura práce 1.0

Poznámka:Jednotlivé sekce práce logicky velmi dobře navazují a tvoří kompaktní celek který se dá jednoduše sledovat

3. Naplnění cíle práce 1.5

Poznámka:Jasně definované hypotézy vytvořené na základě analýzy stavu organizace. Návrhy řešení staví na předložených hypotézách.. Některá řešení by mohla být hlouběji propracovaná.

4. Metodický postup 1.5

Poznámka:Obecně metodicky velmi dobře zvládnutá práce. Možné využití více statistických metod v analýzách stavu organizace.

5. Hodnocení teoretického zobecnění a přínosu 1.0

Poznámka:Autor byl velmi dobře schopen zobecnění a následně opětného přechodu ke konkrátní situaci v organizaci. Práce mé pro danou organizaci jistě významný přínos

6. Práce s literaturou 1.0

7. Formální stránka 1.5

Poznámka:Až na pár drobných mluvnických zaváhání a drobné nedostatky grafického znázornění výsledků analýz je práce po formální stránce na velmi dobré úrovni.

Závěr

Hodnocení práce (známka): **výborně**

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Práce celkově působí uceleným dojmem. Autor se pro dané téma kvalitně připravil, což vyplývá nejen z dostatečně rozsáhle literární rešerše, ale i z analytické části, která musela být časově i fyzicky poměrně náročná. Zmíněné základy pak dovolily autorovi provést solidní vyhodnocení daného problému a navrhnout řešení a postupy pro zlepšení řízení lidských zdrojů ve vybrané

organizaci.

Vzhledem k tomu, že se práce zaměřila na neziskovou organizaci s rozsáhlou sítí poboček nejen v ČR, dá se předpokládat, že závěry a doporučení v práci uvedená mohou najít využití i v ostatních pobočkách dané organizace. V obecné rovině by mohla být práce inspirativní i pro další neziskové organizace s vysokou rotací spolupracovníků.

K tomu aby byla práce využita na maximum by však bylo potřeba ještě výraznější univerzálnosti analytických metod použitých v práci (negativní vliv zde bohužel měl katastrofální přístup k práci s daty a jejich archivování ve vybrané organizaci).

Jistě také bude vhodné podrobit některá z doporučených opatření reálnému prověření v praktickém životě a běžném chodu organizace.

Především v práci hlouběji rozpracovaný trénink vedoucích týmů bude potřeba zjednodušit a zaměřit na zásadní části jejich práce s podřízenými. Limitujícím faktorem je zde extrémně krátký čas, který vedoucí týmů ve své roli tráví a proto zaměření jejich tréninku musí cílit velmi konkrétně jen na několik základních kompetencí pro vedení týmu a motivování spolupracovníků.

Doporučení pro ostatní identifikované oblasti, které se jeví jako neméně důležité, by pak bylo potřeba rozpracovat do hloubky a aplikovat v organizaci s důrazem na zachování provedených opatření. Jedná se jak o zlepšení interního a externího marketingu pro nábor a udržení dostatečného počtu kvalitních členů, tak také o program motivace a zapojení členů. V neposlední řadě pak o management znalostí a dat.

Je ale jasné, že tak obsáhlý soubor doporučení a akcí nemůže být vtěsnán do jedné diplomové práce a proto není důvod hodnotu této práce jakkoli snižovat.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

Co by měla organizace udělat, aby mohla analýzy uvedené v práci standardně využívat pro měření výkonu poboček a kvality jejich personální politiky?

Může autor přiblížit, jaká opatření by měla organizace zavést pro efektivnější nábor spolupracovníků vedle již popsaného důrazu na skutečnou hodnotu členství?

Je možné zúžit soubor zásadních kompetencí pro trénink vedoucích týmů, aby byly dostatečně vybaveni pro svou práci a zároveň nedošlo k jejich dalšímu přetížení? (v práci je několikrát zmíněno, že členové trpí vysokou časovou náročností práce)

Co všechno by bylo potřeba doplnit, aby tuto práci mohla organizace využít na národní nebo i nadnárodní úrovni?

Datum: 29.04.2018

Podpis oponenta