

# Posudek oponenta bakalářské práce

<b>Jméno a příjmení studenta</b>	Zdislava KAPRÁLKOVÁ
<b>Název práce</b>	Komparace přístupu k lidským zdrojům v obchodních řetězcích ve vybraném okrese
<b>Název a typ studijního programu</b>	Ekonomika a management / Bakalářský
<b>Fakulta / katedra</b>	Ekonomická fakulta / KŘE
<b>Vedoucí práce</b>	Vrchota Jaroslav, Ing. Ph.D.
<b>Oponent</b>	Ing. Ivana Rakouská, MBA

## Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.5
2. Logická struktura práce 1.5
3. Naplnění cíle práce 1.5
4. Metodický postup 1.5
5. Hodnocení teoretického zobecnění a přínosu 2.0
6. Praktický přínos práce 2.5
7. Práce s literaturou 1.0
8. Formální stránka 2.0

## Závěr

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

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

## Otázky pro diskusi a poznámky

### Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Standardně vypracovaná práce, ve které studentka dotazníkovým šetřením mapovala personální situaci v obchodních řetězcích okresu Benešov.

Literární část zcela dostačujícího obsahu, bez připomínek.

V praktické části se místy objevují drobné chyby, díky nimž pak některé věty či odstavce nedávají smysl. U představení jednotlivých řetězců a jejich tržeb postrádám roky, tyto věty jsou pak zcela vytrženy z kontextu.

Ze správně provedeného dotazníkového šetření studentka získala dostatečné informace. Ovšem celkově doporučená opatření na zlepšení jsou na minimální úrovni. Dále mám obavy, že studentkou doporučené opatření pro zlepšení nespokojenosti zaměstnanců, formou cross trainingu, by minimálně pro Obchodní Domy Kaufland nefungovala. K danému závěru mě vede několikaletá osobní zkušenost na vedoucí pozici daného OD.

### Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

Domníváte se, že je skutečně dobrý směr ubírat zaměstnancům zavedené benefity? Viz. Lidl a

Vámi doporučené "škrtý"? Jak myslíte, že by zaměstnanci reagovali?  
Popište detailněji, jak probíhá cross training v praxi.

Datum: 20.04.2019

Podpis oponenta