



## Posudek oponenta bakalářské práce

**Autor (jméno, příjmení):** Martina Čermáková

**Název bakalářské práce:** NOVÉ PŘÍSTUPY V ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ SOUVISEJÍCÍ S VEDENÍM LIDÍ

**Studijní obor:** Řízení a ekonomika podniku

**Fakulta/katedra:** Ekonomická fakulta, Katedra řízení

**Oponent bakalářské práce:** František Knotek Ing.

**Obor profesního působení:** projektový manažer, IS/ICT

### Hodnocení práce

1. **Význam a náročnost tématu:** 50 %
2. **Logická struktura práce:** 100 %
3. **Naplnění cíle práce:** 75 %
4. **Metodologický postup:** 100 %
5. **Hodnocení teoretického zobecnění a přínosu:** 100 %
6. **Praktický přínos práce:** 100 %
7. **Práce s literaturou:** 75 %
8. **Formální stránka:** 100 %

### Závěr

**Výsledek:** 87.5 bodů

**Návrh hodnocení práce známkou:** výborně

**Doporučuji práci k obhajobě:** ANO

### Otázky pro diskusi a poznámky

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

Autorka prokazuje velmi dobrou orientaci ve zpracované problematice, a to jak po teoretické, tak po praktické stránce. Velmi kladně lze hodnotit zejména pojetí samotného objektu zkoumání. Struktura dotazníkového šetření, formulace jednotlivých otázek a v neposlední řadě i rozsah statistického vzorku (který dosáhl 100 respondentů) vypovídá o autorčiných dobrých teoretických znalostech a o jejich vhodné implementaci v praxi. O dobrých znalostech dané problematiky vypovídá i fakt, že autorka za jeden z nových přístupů v řízení lidských zdrojů uvádí i tzv. model „svobodné firmy“, včetně uvedení české úspěšné IT firmy Et Netera, která se dlouhodobě orientuje na nové přístupy v řízení lidí a v oblasti IS/ICT je známa velmi dobrou úrovní firemní kultury. Samotné zpracování práce je po formální stránce dobré a přehledné. Jako zbytečné se jeví prezentace jednotlivých výsledků výzkumu formou tabulky, grafu a slovního popisu. Uvedené tabulky jsou zcela dostatečné a zpracování výsledků formou grafu bych doporučil volit pouze u otázek, které přinášejí překvapivé výsledky, popř. u otázek, které jsou z pohledu autorky obzvlášť důležité. Po věcné stránce lze práci vytknout nedostatečné popsání oddělení HR ve zvolené organizaci, rozpočty tohoto oddělení, roční budget na vzdělání zaměstnanců dle jejich zařazení, strukturu klasického vzdělávacího programu zaměstnance (je-li takový) a konfrontaci některých výsledků dotazníku se zaměstnancem HR, které

by mohlo být velmi přínosné. Lze ale předpokládat, že tyto informace mají důvěrný charakter a nemohlo dojít k jejich zveřejnění. Výše uvedené by společně s případným rozbohem relevantních vnitřních předpisů a metodik daleko lépe dokreslilo celý pohled na organizaci a její přístup k řízení lidí. I přes tento nedostatek se jedná o velmi zdařilou práci, která může samotné organizaci posloužit jako dobrá zpětná vazba a případně také jako cenný zdroj, pokud by se společnost rozhodla využít k zavádění nových forem řízení lidí některého z tomu určených programů strukturálních fondů EU.

***Otázky nebo témata pro diskusi před komisí:***

1) Jaké hlavní výhody a rizika spatřuje autorka v zavádění modelu „svobodné firmy“. Jaké jsou podle ní klíčové předpoklady pro to, aby tento model mohl v organizaci fungovat a zda v tomto hraje svou roli i odvětví, ve kterém se společnost nachází. Je společnost Allianz podle autorky vhodným subjektem pro zavedení modelu „svobodné firmy“? 2) Jaký je podle autorky vhodný způsob pro měření efektivity vynakládaných finančních prostředků do vzdělávání lidí? Co by navrhovala u analyzované organizace?

***Datum:*** 24. 04. 2012

***Podpis oponenta bakalářské práce:***

