

# Posudek oponenta diplomové práce

|                                        |                                            |
|----------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Jméno a příjmení studenta</b>       | Lucie CHODOROVÁ                            |
| <b>Název práce</b>                     | Řízení lidských zdrojů ve vybraném podniku |
| <b>Název a typ studijního programu</b> | Ekonomika a management / Navazující        |
| <b>Fakulta / katedra</b>               | Ekonomická fakulta / KŘE                   |
| <b>Vedoucí práce</b>                   | Řehoř Petr, doc. Ing. Ph.D.                |
| <b>Oponent</b>                         | Ing. David Havelec                         |

## Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 2.0
2. Logická struktura práce 1.5
3. Naplnění cíle práce 1.5
4. Metodický postup 1.0
5. Hodnocení teoretického zobecnění a přínosu 1.5

**Poznámka:** v kapitole 2.2.3 jste se mohla více zaměřit na samotný výběr zaměstnanců z více kandidátů. Ocenil bych například přípravu otázek pro pohovory na základě požadovaných kompetencí, abychom hodnotili všechny kandidáty stejným způsobem.

6. Práce s literaturou 1.0
7. Formální stránka 1.0

## Závěr

Hodnocení práce (známka): **výborně**  
Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

## Otázky pro diskusi a poznámky

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

V rámci dotazníku pro HR manažerku máte zmíněnou otázku na fluktuaci ve firmě, nicméně nikde v práci jsem nenalezl odpověď. Vzhledem ke snaze podniku dobře komunikovat se zaměstnanci a zároveň k nadstandardním mzdám v podniku by mě zajímaly standardní HR indikátory společnosti v porovnání s konkurenčními podniky - například zmíněná fluktuace (jak u dělnických, tak u THP pozic), případně průměrná absence v dělnických i THP profesích.

Příloha 4 vs Příloha 5 - myslíte opravdu, že výplatní páska v příloze 5 je přehlednější? Souhlasím, že vizualizace odměňování je klíčová, ale podle mě jste nezvolila nejlepší možný příklad. Aplikace Jobka by určitě mohla toto vyřešit ještě lépe - na konci každého měsíce nasdílet všem zaměstnancům výsledky daných indikátorů, které přímo ovlivňují jejich mzdu - aby přesně věděli co jim bude proplaceno.

### Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

V práci uvádíte, že firma má 20% agenturních zaměstnanců - je to podle vás hodně, málo nebo akorát? A proč? Agenturní zaměstnanci jsou z logiky věci dražší než kmenoví zaměstnanci a přesto

je firmy často využívají. Dokázala byste vysvětlit jejich hlavní přínos?

V práci uvádíte, že firma nabízí bonus za doporučení nových zaměstnanců 20 tisíc korun. Jak toto řeší konkurence? Nabízí vyšší nebo nižší částky?

V práci uvádíte, že manažerské posty jsou obsazené čistě interními kandidáty z nižších pozic.

Vidíte v tomto řešení nějaká úskalí?

Prémie - uvádíte, že přímý nadřízený má možnost udělit mimořádnou prémii dle svého uvážení.

Zkuste se zamyslet nad kontrolou procesu, aby se z premií nestal bonus jen pro oblíbence nadřízeného. Jak by se dal proces nastavit jinak?

Datum: 21.04.2022

Podpis oponenta