

Posudek oponenta bakalářské práce

Autor práce (jméno a příjmení)	Štěpánka HORÁČKOVÁ
Název práce	Řízení lidských zdrojů ve vybrané organizaci
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Bakalářský
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KŘE
Vedoucí práce	Březinová Monika, Ing. Ph.D.
Oponent	Ing. Vít Schafferhans

Hodnocení práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0

Poznámka: Při současné situaci na trhu práce považuji zvolené téma za více než vhodné. Náročnost a rozsah pak odpovídá typu práce.

2. Logická struktura práce 1.0

3. Naplnění cíle práce 1.0

Poznámka: Cíl práce byl naplněn.

4. Metodický postup 1.5

5. Hodnocení teoretického zobecnění a přínosu 1.5

6. Praktický přínos práce 2.0

Poznámka: Praktická využitelnost je adekvátní rozsahu práce. V práci je několikrát zmíněna spokojenost zaměstnanců, ale nepopisuje aktivní přístup k řízení lidských zdrojů pro maximalizaci produkce (zisku).

7. Práce s literaturou 1.0

8. Formální stránka 2.0

Závěr

Hodnocení práce známkou: **výborně**

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Cílem práce je charakterizovat nástroje využívané v rámci řízení lidských zdrojů ve vybrané organizaci a návrh případných změn. Autorka vytvořila velmi dobrý literární přehled s použitím české literatury i dostatečného množství literatury zahraniční. Popsala zkoumanou oblast organizace Sportisimo s.r.o. a provedla dotazníkové šetření na prodejně Jindřichův Hradec. V práci však chybí zdůvodnění, proč došlo ke zúžení zkoumané oblasti z celé organizace Sportisimo s.r.o. na jednu pobočku Jindřichův Hradec.

8.

Když pomineme drobné překlepy, tak v práci nalezneme i významově zavádějící věty, které, věřím, vznikly pouhou nepozorností autorky (str. 21 ... "Na hodnocení navazuje na odměňování."...).

Celkový styl, formát a grafickou úpravu hodnotím jako velmi dobré, stejně tak i stylistickou stránku práce.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

1. Na straně 33. autorka uvádí tabulku Počet pracovníků podle velikosti prodejny. Níže v textu na téže straně je pak uvedeno, že prodejna Jindřichův Hradec začínala s 5 zaměstnanci. Jaké faktory mohou vést zaměstnavatele k vytvoření pouze 5 pracovních míst namísto 10 v tabulce uváděných?
2. V práci autorka uvádí půl roční vyrovnávací období z důvodu naplnění normy pracovní doby, po které je eventuálně proplacen přesčas zaměstnanci. Není půl roční lhůta pro zaměstnance příliš dlouhá a nevede pak k nižší přehlednosti odpracovaných hodin a tak možné horší motivaci zaměstnance? Jakou by případně autorka volila vhodnější formu?

Datum: 06.05.2016

Podpis oponenta bakalářské práce