

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno a příjmení studenta	Natálie ŠILHAVECKÁ
Název práce	Řízení lidských zdrojů v období pandemie Covid-19
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Navazující
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KŘE
Vedoucí práce	Rolínek Ladislav, doc. Ing. Ph.D.
Oponent	doc. Ing. Helena Chládková, Ph.D.

Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0

Poznámka: Téma práce je velice aktuální. Přesto že se zabývá ŘLZ v době pandemie, problematika homeworkingu a homeoffice se stala běžnou praxí dnešní doby.

2. Logická struktura práce 1.5

Poznámka: Práce je správně strukturována. Jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazují. Používané pojmy jsou správně vymezeny.

3. Naplnění cíle práce 2.0

Poznámka: Cíl práce byl naplněn. Díky poměrně malému počtu respondentů a neuvedení základních informací o zaměstnancích analyzované pobočky lze obtížněji posoudit dosažené výsledky.

4. Metodický postup 2.0

Poznámka: Oceňuji využití dotazníkového šetření i řízených rozhovorů. Některé hypotézy jsou díky malému počtu respondentů zbytečné.

5. Hodnocení teoretického zobecnění a přínosu 2.0

Poznámka: Práce obsahuje návrhy na zlepšení, otázka je, zda by některé skutečně přispěly ke zvýšení výkonu zaměstnanců.

6. Práce s literaturou 1.0

Poznámka: Rozsah zpracované literatury je na velmi dobré úrovni. Autorka cituje a odkazuje na tištěné a především na elektronické zdroje z domácích i zahraničních literárních pramenů. Literární přehled odkazuje na stěžejní publikace.

7. Formální stránka 1.5

Poznámka: Formální stránka je na požadované úrovni.

Závěr

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

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Za limit práce považuji nedostatek informací o analyzovaném podniku. Přesto, že si přál být v utajení, mohly být poskytnuty alespoň základní informace o zaměstnancích (jejich počet, pracovní pozice apod.). Kapitola 4 Charakteristika vybraného podniku je natolik obecná, že v podstatě nemá

smysl. Dále vzhledem k počtu respondentů podle pohlaví, v případě kladné odpovědi (ano a spíše ano) by zájem využívat homeworking měli spíše muži (80 % z nich). Z grafu 12 vyplývá, že 2 z 5 manažerů nebyli spokojeni s výkonem zaměstnanců během homeworkingu. V podstatě ale uvedli důvod, že je homeworking pro jejich podřízené díky nutnému kontaktu s klienty nevhodný.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

- 1) Vysvětlete prosím rozdíl mezi Homeoffice a homeworking.
- 2) Co by měla podle Vás obsahovat interní pravidla pro zajištění BOZP v případě využívání homeworkingu?

Datum: 18.08.2023

Podpis oponenta