

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Hodnocení personálních činností při růstu firmy
Jméno autora:	Bc. Kristýna Kraftová
Typ práce:	diplomová
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Institut manažerských studií
Oponent práce:	Ing. Martin Šikýř, Ph.D.
Pracoviště oponenta práce:	Institut manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	náročnější
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Definované zadání spojené s posuzováním personálních činností ve vybrané firmě a s navrhováním opatření k jejich zlepšení se zaměřením na zvýšení spokojenosti zaměstnanců je možné považovat za náročnější.	

Splnění zadání	splněno s menšími výhradami
<i>Posuďte, zda předložená závěrečná práce splňuje zadání. V komentáři případně uveďte body zadání, které nebyly zcela splněny, nebo zda je práce oproti zadání rozšířena. Nebylo-li zadání zcela splněno, pokuste se posoudit závažnost, dopady a případně i příčiny jednotlivých nedostatků.</i>	
Zadání práce lze považovat za splněné s menšími výhradami. Studentka teoreticky zpracovala problematiku personální práce a personálních činností, definovala metodiku výzkumného šetření, představila vybranou firmu a analyzovala její vnější a vnitřní prostředí, analyzovala vývoj personálních činností na základě výsledků rozhovorů se zástupci managementu firmy a dotazníkového šetření mezi zaměstnanci firmy, shrnula dosažená zjištění, odpověděla na výzkumné otázky a vypracovala určitá doporučení týkající se zlepšení personálních činností ve firmě. Výhrady se týkají vymezení cíle práce a výzkumných otázek, pojetí teoretické části, definování metodiky výzkumného šetření, navrhovaných doporučení, odborného výkladu, formálního zpracování i práce s literaturou.	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Zvolený postup řešení založený na odborných publikacích, interních materiálech, rozhovorech se zástupci managementu firmy, dotazníkovém šetření mezi zaměstnanci firmy i vlastních zkušenostech autorky je možné považovat za správný.	

Odborná úroveň	C - dobře
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
V úvodu chybí jednoznačné vymezení cíle práce v souladu se zadáním práce. V případě první výzkumné otázky „Jak je nastaven systém vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ve společnosti ČMIS s. r. o.?“ není jasný smysl ve vztahu k cíli práce. Proč se řeší systém vzdělávání a rozvoj zaměstnanců? Čím je tento systém zvláštní v porovnání s ostatními personálními činnostmi? Pojetí teoretické části působí nepromyšleně. V teoretické části se řeší „personalistika“, respektive „personální práce“ a „personální činnosti“ (viz kapitola 1) společně s „řízením lidských zdrojů“ (viz kapitola 2), a to bez zjevných důvodů a rozdílů. Do toho je nejasně zahrnuta „definice podniku“ (viz kapitola 3) a následně problematika „vzdělávání a talent managementu“ (viz kapitola 4). Chybí vysvětlení vzájemných vztahů a souvislostí uváděných poznatků. Metodika výzkumného šetření (viz kapitola 6) má být o definování způsobu provedení vlastního zkoumání, nikoli o obecném popisu metod rozhovoru nebo dotazníku. Návrhy možných zlepšení a inovativních řešení (viz kapitola 11) jsou průměrné. Celkově jsou nepřehledné a nepropracované. Omezují se převážně na obecná konstatování. Přehledová tabulka jednotlivých návrhů nic neřeší.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce

C - dobře

Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.

V textu jsou bezdůvodně zaměňovány pojmy personalistika, personální práce, personální činnosti a řízení lidských zdrojů, stejně jako pojmy organizace, společnost a firma. V textu je také nevhodně používána první osoba jednotného a množného čísla. Celý text by mohl být přehlednější. Mezery před nadpisy druhé úrovně by v porovnání s mezerami mezi odstavci mohly být větší. Seznamy s odrážkami nejsou jednotné a jednotlivé odrážky nejsou zakončeny. Tabulky 1 a 2 na stránkách 25 a 28 jsou zjevnými kopiemi. Podobně nekvalitní jsou zbývající tabulky, obrázky a grafy. Grafy v podkapitole 10.2 jsou nepřehledné. Stupnice pruhových grafů nejsou jednotné. Chybí popisky dat výšečových a pruhových grafů i jednoho grafu sloupcového. Mezery mezi grafy a odstavci mohly být větší. V příloze chybí formulář použitého dotazníku.

Výběr zdrojů, korektnost citací

C - dobře

Vyjádřete se k aktivitě studenta při získávání a využívání studijních materiálů k řešení závěrečné práce. Charakterizujte výběr pramenů. Posuďte, zda student využil všechny relevantní zdroje. Ověřte, zda jsou všechny převzaté prvky řádně odlišeny od vlastních výsledků a úvah, zda nedošlo k porušení citační etiky a zda jsou bibliografické citace úplné a v souladu s citačními zvyklostmi a normami.

Studentka využila relevantní informační zdroje, včetně cizojazyčných. Formální úprava seznamu použité literatury mohla být lepší. Bibliografické odkazy a citace nejsou zcela správné a jednotné. V případě harvardského systému odkazování (autor, rok) se rok vydání v bibliografických citacích v seznamu použité literatury uvádí přímo za tvůrcem.

Další komentáře a hodnocení

Vyjádřete se k úrovni dosažených hlavních výsledků závěrečné práce, např. k úrovni teoretických výsledků, nebo k úrovni a funkčnosti technického nebo programového vytvořeného řešení, publikačním výstupům, experimentální zručnosti apod.

Vložte komentář (nepovinné hodnocení).

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení. Uveďte případné otázky, které by měl student zodpovědět při obhajobě závěrečné práce před komisí.

Studentka zkoumala personální činnosti ve vybrané firmě s cílem navrhnout opatření k jejich zlepšení se zaměřením na zvýšení spokojenosti zaměstnanců. Vymezený cíl práce je možné považovat za splněný s menšími výhradami (viz výše). Výsledné hodnocení ovlivnila nižší odborná, formální i jazyková úroveň práce.

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **C - dobře**.

Otázky k diskusi:

- V čem konkrétně by měla spočívat formalizace vzdělávání a rozvoje zaměstnanců ve vybrané firmě (viz odpověď na první výzkumnou otázku a související doporučení)?

Datum: 20.5.2023

Podpis: