

Oponentský posudek diplomové práce

Název práce: Personální řízení ve strojírenské společnosti
Jméno autora: Bc. Alena Bránská
Fakulta: Fakulta strojní
Katedra: Ústav řízení a ekonomiky podniku
Oponent: Ing. Vladimíra Šaurová
Pracoviště oponenta: LETOKOV a.s.

Diplomová práce je přehledně rozdělena do pěti částí. Zde, kromě úvodu a shrnutí v závěrečné části, obsahuje teoretickou, analytickou a návrhovou část, které jsou dále podrobněji rozpracovány.

V úvodu je vysvětlení výběru tématu a nástin, jakou problematikou se diplomantka bude v diplomové práci podrobněji zabývat. Zadáání práce je hodně všeobecné, takže bylo na autorce, kterou cestou se bude v tématu řízení lidských zdrojů ubírat.

V teoretické části se diplomantka zabývá základní podstatou řízení lidských zdrojů, od zdárného výběru pracovních sil, jejich ohodnocení a především motivaci. Motivace pracovníků je velice složitá, a v nynější době, často skloňované téma, neboť, jak je uvedeno, různými lidmi tzv. „sedí“ různé motivační podněty. Z použité literatury diplomantka uvádí mimo jiné dílo M. Armstronga, Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy, 10. vydání, kde však, u použitých citací, neodpovídá uvedení stránky. Pro přehlednost a pravdivost je toto zcela zásadní. Obsahově jsou kapitoly k jednotlivým tématům velice strohé a jeví se jako neuzavřené. Mnoho odstavců je parafrázováním použité literatury, na někoho by toto mohlo působit jako plagiátorství (v textu je třeba jen záměna spojky za čárku, např. str. 12 – teorie instrumentality, str. 14 - satisfaktory a dissatisfactory, str. 15 - motivace a peníze, str. 20 – zaměstnanecké výhody a mnoho dalších). Použité tabulky nemají přehledné a jednoznačné popisky tak, aby byla tabulka srozumitelná i bez dalšího textu pod ní. V textu pak, takřka nikdy, neuvádí číslo obrázku, resp. tabulky, ke které se text vztahuje. Pokud není čtenáři známá problematika, pak tabulka ztrácí původní význam (např. str. 18 – model celkové odměny).

V neposlední řadě, jestliže diplomantka používá názvy společnosti, měla by je psát přesně, nedělá dobrý dojem, když je zkomoleno jméno společnosti (str. 24, společnost EDENRED CZ, s.r.o.)

V analytické části diplomantka analyzuje úlohu benefitů v současné době, porovnává benefity některých společností v ČR a jejich preference. K představení různých benefitů použila internetové zdroje velkých až nadnárodních společností. Diplomantka tu nemá zpracovaný i přehled benefitů společností velikostně srovnatelných se zkoumanou společností. Tato společnost je poměrně malá a není zrovna relevantní, porovnávat ji s tak velkými giganty, uvedenými v diplomové práci. Jinak správně poukazuje na problematiku nezaměstnanosti, analyzuje budoucnost strojírenského oboru s ohledem na počty studentů daného oboru. Na str. 35 se opět dostáváme k neúplnosti popisu obrázku 6, resp. grafu, nejsou uvedeny popisky os, popisky zkratk u oborů. Je tu na čtenáři, pokud ho to zajímá, aby si toto aktivně našel na stránkách MŠMT.

Ve druhé polovině analytické části nás diplomantka seznamuje se společnostmi, jež si vybrala.

V kapitole 3.2. se setkávám s nejednotným označením SWOT analýzy, kdy používá jednou malá, jednou velká písmena pro tuto zkratku (viz str. 37, 38, 39).

V kapitole 3.3.3 uvádí tvrzení, že společnost pro získávání nových zaměstnanců téměř nikdy nepoužívá internetové portály, není však jednoznačné, čím je tvrzení podloženo. Celkově tu není znát, jak aktivně spolupracovala se zástupci společnosti, zda se dostatečně pohybovala v daném prostředí, aby měla veškerá tvrzení podložena a aby měla i dostatek objektivních poznatků a informací.

Nejtěžejnější částí DP by samozřejmě měla být návrhová část, kde by diplomantka měla dokázat i odborné znalosti. Z 80 % tato část obsahuje vyhodnocení dotazníku a pouze 20 % je snaha o aktivní přístup k tématu.

Metodologie použitého dotazníku je typickým učebnicovým příkladem, zde neprojevila diplomantka více aktivity, aby do dotazníku použila i nestandardní, nové typy benefitů.

Diplomantka převážně pracuje se zjištěnými daty, ale nepřináší tu vlastní návrhy, jejich aplikaci v dotazované společnosti a případně dopad při zavedení benefitů do programu. Např. str. 52 diplomantka zmiňuje, že pro zmírnění stresu by bylo vhodné najít způsob, jak zpříjemnit atmosféru na pracovišti – chybí nějaký konkrétní návrh.

Str. 57 – odst. věrnostní bonus, má diplomantka ve stručnosti uvedeny dva návrhy, kde není žádné detailnější rozpracování. Jako studentka ekonomiky podniku by měla provést i ekonomickou nákladovost obou variant, jejich vzájemné porovnání.

U ostatních benefitů rovněž nejsou uvedeny konkrétní návrhy ani žádný ekonomický dopad na společnost, při jejich zavedení.

Shrnutí

Z hlediska stylistiky a gramatiky nacházím mnoho nedostatků, od nepodstatných drobných překlepů až po významné slohové nedostatky, kdy složitější souvětí není správně odděleno čárkami a dochází tak ke ztrátě významu věty (str. 17).

Z hlediska vybrané literatury považuji za vhodné použít i další literaturu, nejen české překlady, ale třeba cizojazyčné originály. Vycházet pouze ze dvou odborných knih je nedostačující. Pro práci v tomto rozsahu a s tak, pro dnešní dobu, „žhavým“ tématem, není použita nejnovější odborná literatura. Zůstaneme-li u M. Armstronga, vydal doplněnou 13. publikaci Řízení lidských zdrojů: Moderní pojetí a postupy, 2014. Tuto publikaci vlastní NTK v českém překladu od Ing. Martina Šikýře, Ph.D., z roku 2015.

Z hlediska obsahové je teoretická část pojata učebnicově, kde vypisuje základní pojmy bez většího vlastního výkladu. Jednotlivé kapitoly jsou málo provázány, jeví se jako nedokončené.

Analytická část je založena na porovnávání benefitů ve velkých společnostech. Zde postrádám porovnání benefitů ve velikostně srovnatelných společnostech.

Návrhová část je jen minimálně o návrzích řešení problematiky a zcela chybí rozbor ekonomické nákladovosti návrhů a jejich případně porovnání.

Jmenný index není v souladu se seznamem použité literatury. Kromě nesprávného pořadí, v diplomové práci zcela chybí odkaz na 2. vydání Řízení lidských zdrojů od Libora Rejfa.

Celkově na mne práce působí jen jako rešerše, kterou lze zpracovat na základě informací z literatury a internetu.

Diplomantka prokázala schopnost vypracovat práci většího rozsahu. Přesto nesplnila požadavek vlastního řešení vybrané problematiky.

Navrhuji diplomovou práci ohodnotit stupněm D – uspokojivě.

Navrhované otázky pro obhajobu:

1. v kapitole 2.2.2 odst. 2b zmiňuje Herzbergův dvoufaktorový model – jak na tento model pohlíží soudobá odborná veřejnost s ohledem na moderní řízení lidských zdrojů
2. v kapitole 2.2.3 zmiňuje motivaci pracovníků z pevným platem – jaké by diplomantka navrhovala motivování takových pracovníků
3. kapitola 2.3.5 v tabulce 3 je uvedeno odstupné jako benefit – na čem zakládá toto tvrzení
4. v kapitole 3.1.2 uvádí benefity pouze velkých gigantů – nechť diplomantka uvede benefity alespoň dvou společností velikostně srovnatelné s firmou, ve které prováděla průzkum
5. kapitola 3.1.4 na obr. 6 uvádí kategorie studijních oborů - provést adekvátní popis grafu
6. kapitola 3.1.4 - při analyzování obsazenosti strojních studijních oborů, diplomantka nejednou vyzdvihuje roli nové maturitní zkoušky na množství absolventů v oboru. Čím je podloženo toto negativní tvrzení
7. kapitola 4.3 odst. věrnostní bonus – zde diplomantka provede ekonomický rozbor daných dvou návrhů – nákladovost a její dopad na společnost

V Letovicích dne 25.8.2017