

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

<b>Název práce:</b>	Nástroje personálního managementu ve stavebnictví
<b>Jméno autora:</b>	Michaela Militká
<b>Typ práce:</b>	diplomová
<b>Fakulta/ústav:</b>	Fakulta stavební (FSv)
<b>Katedra/ústav:</b>	Katedra ekonomiky a řízení stavebnictví
<b>Oponent práce:</b>	Ing. Michal Šerák
<b>Pracoviště opONENTA práce:</b>	Ekonomický poradce ve stavebnictví

## II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

<b>Zadání</b>	<b>náročnější</b>
<p><i>Autorka si pro svoji diplomovou práci vybrala téma, které je především složité z pohledu oboru, ve kterém se snaží najít odpovědi na stanovené otázky. Stavebnictví je do jisté míry specifický obor, v drtivé většině ovládan mužmi, proto je hledání nástrojů personálního managementu nelehký úkol. Široká škála profesí, specifické pracovní podmínky, různorodé požadavky na vzdělání, praxi, zkušenosti činí veškerou personální činnost do značné míry komplikovanou.</i></p> <p><i>Autorka si stanovila cíl pojmenovat specifika stavebnictví s ohledem na personální řízení. Dále se snaží najít optimální nástroje rozvoje zaměstnanců, omezení fluktuace a ve výsledku najít prospěch pro stavební společnosti jako takové. Na závěr si stanovila popsat existující reálnou stavební společnost s cílem najít nástroje personálního managementu v této společnosti, která je se řadí mezi střední. Z důvodů výše uvedených považují zadání za náročné.</i></p>	

<b>Splnění zadání</b>	<b>splněno s menšími výhradami</b>
<p><i>Z mého pohledu bylo zadání splněno. Nástroje personálního managementu byly dostatečně rozebrány, a to i ve vztahu k oboru stavebnictví. Praktická část v tomto plynule navazuje a snaží se popsat reálnou situaci ve zkoumané společnosti. Menší výhrady bych měl k tomu, že by mohla být v teoretické části více zdůrazněna aplikace uvedených nástrojů ve stavebním oboru. Dále mohly být vyzdviženy specifika tohoto oboru. Jedná se o obor, který je doménou mužů, dále se jedná o obor, který je vždy hodnocen veřejností, a to nejenom odbornou, ale především širokou. Přestože je to obor se silně technickým zaměřením, je čím dál víc je kladen důraz na design a ekologický aspekt. Všechny tyto nové aspekty hrají určitě velkou roli v tom, jakým směrem se obor posouvá. Personální management v těchto změnách hraje taktéž nemalou roli. V praktické části bych ocenil více konkrétních kroků, které by mohlo zvolit vedení společnosti na základě informací získaných dotazníkovým šetřením.</i></p>	

<b>Zvolený postup řešení</b>	<b>správný</b>
<p><i>Postup, který byl zvolen, je určitě správný. Mé vyjádření směřuje především k praktické části, kdy volba dotazníkového šetření byla určitě správná. Nedostatek vrácených dotazníků od dělnických profesí omezil možné další zajímavé informace. Mohl být zvolen postup lepší, ale k tomu se autorka sama přiznala.</i></p> <p><i>V teoretické části byl popsán vývoj personálního managementu, moderní nástroje řízení a aplikovatelnost v oboru stavebnictví.</i></p>	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>B - velmi dobře</b>
<p><i>Autorka čerpá z řady materiálů, bere v potaz moderní přístupy řízení lidských zdrojů a snaží se tyto metody aplikovat na stavebnictví. Z práce je vidět, že se autorka ve svém oboru vyzná. Důležitými informacemi jsou zde aktuální data ze stavebnictví, a to s ohledem na aktuální riziko fluktuace lidí v oboru a z toho vyplývající riziko pro stavební společnost v rámci praktické části práce. Velkou část práce mohou pro svůj růst použít i jiné stavební společnosti, neboť popsané problémy uvedené v práci se týkají velké části stavebního trhu. A to nejen stavebních společností s českým kapitálem, ale také zahraniční společnosti s jasně definovanou strukturou, která zdánlivě vypadá jako organizovaná a kvalitní. Naopak vidím možnost pro růst českých stavebních společností skrze určitou volnost v rozhodování s neformálnější řízení lidských zdrojů. Stavební společnosti se zahraničním kapitálem jsou část velice rigidní a svázané neměnitelnou organizační strukturou.</i></p>	

**Formální a jazyková úroveň, rozsah práce**

**B - velmi dobře**

*Co do formální a jazykové úrovně není co vytknout. Práce je pochopitelná a psaná tak, aby se v ní čtenář orientoval. Co do rozsahu je práce určitě dostačující a plně obsáhne širší zadání. Více prostoru bych věnoval praktické části na úkor té teoretické.*

**Další komentáře a hodnocení**

*Celkové hodnocení se budu snažit popsat především z pohledu praktické aplikovatelnosti práce. Stavební společnost, ve které šetření probíhalo, musí být schopna poznatky vycházející z výzkumu využít do dalšího svého růstu, a to především v oblasti personálního řízení. Popsané problémy v této oblasti jsou pochopitelné a je zřejmé, jakým směrem a s jakými nástroji by měla společnost pracovat. Jak výše uvedeno, mohlo to být popsáno více strukturovaněji, aby z toho byl jakýsi manuál pro zkoumanou společnost.*

**III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE**

*Otázky:*

*V jakých nástrojích personálního managementu ve stavebnictví vidíte budoucnost?*

*Jakou hlavní změnou by měla společnost uvedená v praktické části začít svoji reorganizaci v oblasti personálního řízení?*

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **B - velmi dobře**.



Datum: 19.6.2019

Podpis: