

Oponentský posudek diplomové práce

Název diplomové práce: Efektivita využití HR portálu k zajištění personálních procesů v České Poště, s.p.
Autor práce: Bc. Erika Müllerová
Oponent: Ing. Bc. Miroslav Měchura, MBA, LL.M.

Hodnocení práce:

Přístup studenta k zadanému úkolu, zvolený postup řešení z hlediska současných metod:

Studentka při zpracování diplomové práce vycházela především z požadavků, které jsou obsaženy v zadání diplomové práce. Postup studentky při zpracování úkolů, zvolených postupů a metod zcela odpovídá požadavkům, které jsou kladeny na tento druh závěrečné práce, a to i s ohledem na zvolené téma. Použité postupy a metody se tedy jeví jako nejvhodnější.

Dosažené výsledky, jejich správnost a možnost praktického využití:

Ze zadání diplomové práce vyplývá, že studentka měla zpracovat návrh na efektivní využití HR portálu. Ze závěrů obsažených v práci je jednoznačné, že studentce se podařilo najít cestu, jak efektivně využívat HR portál, a to prostřednictvím rozšíření stávajících licencí i pro další okruh zaměstnanců.

Studentka ve své práci kalkulovala především s porovnáním vynaloženého času vedoucích pracovníků ve vztahu k vybraným agendám, které zpracovávají, a to s ohledem na jejich časovou náročnost v jednotlivých prostředích, tzn. zpracování dané agendy, která je předávána v listinné podobě, prostřednictvím tabulkového editoru či je přímo zpracovávána v HR portálu. Na základě porovnání časové úspory pak vyčíslila i úsporu finanční, jenž vychází z ušetřeného času, resp. ze mzdových prostředků vedoucích pracovníků. Je tedy nutné podotknout, že s vyslovenými názory autorky lze polemizovat, neboť pokud vedoucí pracovníci po zavedení HR portálu i pro další okruh nebudou schopni efektivně využít takto ušetřený čas, pak bezesporu nepůjde o finanční úsporu, neboť na straně jedné nám mzdové náklady zůstávají nezměněny a na straně druhé nám vyvstanou náklady nové, a to v souvislosti se zavedením a provozováním HR portálu, ale vzhledem k rozsahu a zadání diplomové práce to však nelze považovat za chybu. Nicméně je také důležité podotknout, že agenda, kterou vedoucí pracovníci zpracovávají prostřednictvím HR portálu je jen dílčí částí jejich pracovní náplně a úvahy o případném propouštění by byly tedy scestné, neboť řízení tak velké organizace bez přítomnosti vedoucích pracovníků je nemyslitelné.

Diplomovou práci tedy lze využít jako jeden z podkladů pro rozhodování o tom, zda je efektivní rozšiřovat HR portál i na další okruhy zaměstnanců, a to bez toho, aby byly aplikovány i jiné změny.

Jak práce odpovídá normám, zákonným ustanovením a předpisům:

Zpracování diplomové práce odpovídá normám, zákonným ustanovením a předpisům. Především pak odpovídá normě ČSN ISO 690, která v České republice upravuje citování informačních zdrojů.

Formální náležitosti (přehlednost, úprava apod.):

Po stránce formální je předkládaná diplomová práce na velmi dobré úrovni. Z hlediska formální úpravy lze konstatovat, že autorka při psaní dodržela požadavky, které jsou na psaní i úpravu diplomové práce kladeny dokumentem „Základní instrukce pro správné psaní diplomových prací“, který byl vydán Katedrou dopravního managementu, marketingu a logistiky, vydaným Univerzitou Pardubice v roce 2016.

Diplomová práce má odpovídající členění jednotlivých kapitol, což čtenáři poskytuje ucelený exkurz do dané problematiky. Kapitoly jsou logicky a systematicky uspořádány. Tabulky, grafy a použité obrázky mají potřebnou vypovídací schopnost.

Rozsah pracovní zprávy odpovídá požadaku, který je stanoven v dokumentu „zadání diplomové práce“, jenž je součástí samotné diplomové práce.

Obsahuje práce originální řešení vhodné pro autorské osvědčení, patent apod.? NE

Diplomová práce neobsahuje originální řešení, které by vyžadovalo, resp. které by bylo vhodné pro autorské osvědčení či patent. V rámci diplomové práce jsou použity pouze standardní metody řešení dané problematiky.

Připomínky a dotazy k práci:

Dotazy, které by měla autorka zodpovědět v průběhu obhajoby své diplomové práce:

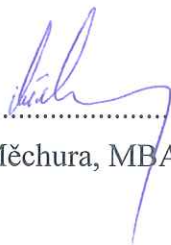
1) V části „Výplatní páska“ uvádíte, že náklady na vyhotovení jedné papírové výplatní pásky činí 5 Kč. Z tabulky č. 8 lze zjistit, že takto vyhotovených výplatních pásek je za jeden měsíc 19 294 ks, což odpovídá celkovým nákladům na tisk papírových pásek ve výši 96 470 Kč/měsíc, tj. 1 157 640 Kč/rok. Vzhledem k tomu, že se jedná „pouze o tisk“, nejsou s distribucí spojeny další vedlejší náklady? Proč Česká pošta, s.p., nevyužívá v rámci SAP možnost zaslání výplatní pásky přímo do e-mailu zaměstnance (nemusí se jednat pouze o služební e-mailovou schránku, ale klidně může jít i o soukromý e-mail). V tomto případě by nebylo nutné, aby každý ze zaměstnanců měl vlastní přístup k HR portálu, neboť základním předpokladem pro zaslání elektronické výplatní pásky je pouze mít zřízenou e-mailovou schránku a zvolené heslo pro zabezpečení výplatní pásky. Do e-mailové schránky se přitom může zaměstnanec přihlásit odkudkoliv, kde se lze připojit k internetu. Výhodou elektronických výplatních pásek je vysoká úroveň zabezpečení, odpadají problémy s tím, že je někomu výplatní páska omylem předána, jsou tím šetřeny náklady na tisk a případnou

distribuci, k zaměstnanci se dostane výplatní páska i v případě, že čerpá dovoleno či je v pracovní neschopnosti apod.

2) V diplomové práci jste uvedla, že Česká pošta, s.p., zaměstnává přes 30 000 zaměstnanců (dle výroční zprávy z roku 2015). V části "Nástupní list" uvádíte, že Česká pošta, s.p., odhaduje počet vyhotovených nástupních listů s využitím HR portálu na 1 863 ks a bez využití HR portálu 593 ks za měsíc. Z uvedeného tedy vyplývá, že by za jeden rok došlo k vyhotovení cca 29 472 nástupních listů (bereme-li v úvahu 1 863 + 593 nástupních listů za měsíc). Jsou uvedené vstupní údaje správné? V případě že ano, čemu přisuzujete tak vysoký počet zpracovávaných nástupních listů?

Práci klasifikuji stupněm: Výborně minus (1-)

V Pardubicích dne 27. května 2017 .



.....

Ing. Bc. Miroslav Měchura, MBA, LL.M.