

Posudek oponenta diplomové práce

Student: Lucie Zdeňková
Název diplomové práce: Řízení lidských zdrojů ve vybrané organizaci
Vedoucí práce: Ing. Zdeněk Brodský, Ph.D.
Oponent práce: Ing. Miroslav Kos
Pracovní pozice oponenta: personální ředitel HOCHTIEF CZ a. s.

Kritéria hodnocení práce

	výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Stupeň splnění cíle práce	☒	☐	☐	☐	☐
Adekvátnost použitých metod	☒	☐	☐	☐	☐
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	☒	☐	☐	☐	☐
Logická stavba práce a rozsah	☒	☐	☐	☐	☐
Práce s českou a zahraniční literaturou včetně citací	☒	☐	☐	☐	☐
Formální úprava práce (text, grafy, tabulky)	☐	☒	☐	☐	☐
Jazyková úroveň (styl, gramatika, terminologie)	☐	☒	☐	☐	☐

Využitelnost výsledků práce

	vysoká	střední	nízká	nelze hodnotit
Pro teorii	☒	☐	☐	☐
Pro praxi	☐	☒	☐	☐

Ostatní připomínky k práci

Teoretická část diplomové práce je zpracovaná přehledně a čtenáři poskytuje dostatečné teoretické informace o jednotlivých personálních činnostech. V této části jsou i vhodně užití citace autorů k jednotlivým tématům. Praktická část popisuje stav zajišťování personálních činností v HOCHTIEF CZ a. s. a v závěru navrhuje autorka práce opatření k zlepšení stávajícího stavu, především v oblasti personálního řízení. Z mého pohledu byl cíl této diplomové práce splněn.

Otázky a náměty k obhajobě

Problémovou oblast spatřuje autorka diplomové práce u procesu adaptace zaměstnanců. Jaká konkrétní opatření by společnost v tomto procesu měla zavést? Uveďte konkrétní kroky k efektivnímu fungování tohoto procesu. Autorka diplomové práce navrhuje provádět průzkum spokojenosti zaměstnanců jedenkrát ročně, s čímž se úplně neztotožňuji. Co je hlavní přidanou hodnotou pro společnost, pokud bude průzkum spokojenosti provádět jedenkrát ročně?

Závěrečné hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě.
Tuto diplomovou práci navrhuji hodnotit známkou: **A**

V Pardubicích 2.1.2019

Podpis

