

Posudek vedoucího bakalářské práce

Student: Jaroslav Vosyka
Číslo studenta: E22236
Název bakalářské práce: Řízení lidských zdrojů ve vybraném podniku
Cíl práce: Cílem práce je na základě analýzy vybraných oblastí řízení lidských zdrojů zhodnotit daný podnik a definovat návrhy na zlepšení.
Vedoucí práce: Ing. et Ing. Barbora Zemanová, Ph.D.
Studijní program: Ekonomika a management
Akademický rok: 2024/2025

Náročnost tématu

	výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Teoretické znalosti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vstupní údaje a jejich zpracování	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Použité metody	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kritéria hodnocení práce

	výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Stupeň splnění cíle práce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Původnost zpracování tématu	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adekvátnost použitých metod	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logická stavba práce a rozsah	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce s českou a zahraniční literaturou včetně citací	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formální úprava práce (text, grafy, tabulky)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jazyková úroveň (styl, gramatika, terminologie)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Využitelnost výsledků práce

	vysoká	střední	nízká	nelze hodnotit
Pro teorii	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pro praxi	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ostatní připomínky k práci

Mezi silné stránky práce patří logicky uspořádaná a přehledná struktura práce. Dále pak vhodně zvolená výzkumná metoda – řízené rozhovory. Pozitivně lze hodnotit také celkovou srozumitelnost textu.

Práce ovšem vykazuje nedostatky, které snižují její hodnotu. Jedním z těchto nedostatků je absence konkrétních prepisů rozhovorů nebo přímých výpovědí respondentů. Dalším omezením je přílišná míra zobecnění výpovědí bez přesného určení, kdo dané názory vyjádřil. Autor často používá formulace jako „většina respondentů“ nebo „někteří zaměstnanci“, aniž by bylo zřejmé, kolik osob se takto vyjádřilo, z jakých oddělení pocházejí a jakou zastávají pozici. Tento přístup znesnadňuje posouzení relevance a váhy jednotlivých názorů. Příliš obecné informace se vyskytují i v části doporučení.

Žádám, aby si student na obhajobu připravil podrobnější a konkrétnější informace k doporučením, která mají vycházet z přístupů tří zmíněných společností – Škoda, Lidl a Microsoft. V práci se opakovaně objevují formulace, které jsou spíše obecné a postrádají dostatečnou míru konkretizace. Navíc lze pochybovat o tom, že jsou informace dostupné na uvedených webových stránkách. Například na straně 47 autor uvádí: „*Microsoft (2024) v této oblasti slouží jako inspirativní příklad díky intenzivní interní komunikaci zaměřené na propagaci moderních HR nástrojů a inovací.*“ Takové tvrzení by bylo přínosnější, kdyby obsahovalo konkrétní příklady použitých HR nástrojů či konkrétních inovací, které firma implementovala. Obdobně obecně působí i další formulace, například: „*ŠKODA AUTO (2024) i LIDL Česká republika (2024) úspěšně implementovaly programy interní mobility a rozvoje kariéry, které zaměstnancům umožňují plánovat svůj profesní postup v rámci organizace.*“ V tomto případě prosím, aby student na obhajobě objasnil, na základě jakých konkrétních informací toto tvrzení uvádí, případně doložil konkrétní zdroje, které toto skutečnosti potvrzují. Ačkoliv by mohlo být srovnání vlastních zjištění s praxí ve firmách ŠKODA, Microsoft a Lidl velmi cenné, chybí zde konkrétní poučení nebo inspirace, které z těchto případů skutečně plynou. Působí to tak, že firmy slouží spíše jako „ozdoba“ než jako reálné zdroje hlubší analýzy.

Na straně 33 autor uvádí, že ve společnosti pracuje „přes 250 až 499 zaměstnanců, přičemž na straně 35 uvádí, že „společnost zaměstnává přibližně 250 pracovníků“. Bylo by na místě toto ověřit a uvést jednotně.

Vyjádření k výstupům ze systému Theses

Nejvyšší míra podobnosti jsou 4 %.

Otázky a náměty k obhajobě

1. Bude některé z Vašich doporučení ve společnosti aplikováno?

Závěrečné hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě.

Tuto bakalářskou práci navrhuji hodnotit známkou: **D**

V Pardubicích 20.5.2025

Podpis