

Posudek oponenta diplomové práce

Název diplomové práce:

Řízení a měření přínosu lidských zdrojů k cílům podniku

Autor diplomové práce:

Pavlaína Vojtěchovská

Cíl diplomové práce:

Analyzovat přínosy HRM k výsledkům podniku a navrhnout postup ke zlepšení

HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE	
Kritéria hodnocení (každé max 10 bodů)	Přidělené body
1. Vymezení cíle a jeho naplnění	10
2. Adekvátnost použitých metod, způsob jejich použití	10
3. Náročnost tématu na získávání dalších znalostí či dovedností	10
4. Hloubka a správnost provedené analýzy (ve vztahu k cílům)	7
5. Práce s informačními zdroji a jejich citace	8
6. Logická stavba a členění práce	9
7. Jazyková a terminologická úroveň	8
8. Formální úprava a náležitosti práce, rozsah	8
9. Vlastní přínos k řešené problematice	9
10. Využitelnost výsledků práce v praxi/teorii	8
Celkové bodové hodnocení (max 100 bodů)	87
Výsledná známka	velmi dobře (2)

Celkové zhodnocení práce a otázky k obhajobě:

Téma diplomové práce je zajímavým příspěvkem do diskuze mezi personalisty a vrcholovými manažery. Sleduje záměr, jak nastavit efektivní systém řízení a měření přínosu lidských zdrojů k cílům podniku. Cíl práce je v Úvodu formulován vágně, vyplývá však z kontextu a struktury práce.

Práce o celkovém rozsahu 83 stran je logicky členěna do dvou kapitol, z nichž první zahrnuje teoretickou část a druhá praktickou. Teoretická část popisuje pojetí personální práce a koncepce řízení lidských zdrojů. Dominantní váha je kladena na strategické partnerství lidských zdrojů, kterému až donedávna podnikatelská sféra věnovala mimořádnou pozornost. V praktické části je rozhodující rozbor výsledků dotazníkového šetření mezi českými vrcholovými manažery k jednotlivým aspektům HR business partnerství a o přínosu útvaru lidských zdrojů k výkonnosti podniku a pak případová studie, ve které autorka na fiktivním podniku ilustruje svůj návrh, jak lze změřit přínos HR útvaru.

Doporučuji, aby diplomantka v průběhu diskuze vysvětlila svůj názor k těmto otázkám:

- Jaká je perspektiva konceptu HR business partners po letech jeho propagace a implementace, když dnes v mnoha případech zaznamenáváme, že realita vedle k rozčarování HR manažerů a k zakonzervování názorů vrcholových manažerů, že „HR je jen servis“.

- Jaké kompetence HR vrcholového manažera jsou nezbytné, aby ostatní vrcholoví manažeři změnili své vnímání HR útvaru?

Práce je zpracována plně v souladu s požadavky na závěrečné práce, a proto ji doporučuji k obhajobě.

Jméno oponenta diplomové práce:

Mgr. Pavel Cetkovský

Pracoviště oponenta diplomové práce:

Dynargie, s.r.o. Praha

Čestně prohlašuji, že nejsem ve spřízněném vztahu k autorovi diplomové práce.

podpis oponenta diplomové práce