

Posudek vedoucího diplomové práce

Studijní program: **Mezinárodní ekonomické vztahy**

Studijní obor: **Mezinárodní obchod**

Akademický rok: **2017/2018**

Název práce: **Řízení lidských zdrojů ve společnostech Clearstream Operations Prague s.r.o. a Deutsche Börse Services s.r.o. se zaměřením na fluktuaci zaměstnanců**

Řešitel: **Bc. Adéla Komendová**

Vedoucí práce: **Ing. Iveta Němečková, Ph.D.**

Oponent: **Ing. Roman Vokálek**

	Hlediska	Stupeň hodnocení
1.	Stupeň splnění cíle práce	2
2.	Logická stavba práce	2
3.	Práce s literaturou, citace	3
4.	Adekvátnost použitých metod	2
5.	Hloubka analýzy ve vztahu k tématu	2
6.	Vlastní přístup k řešení	2
7.	Formální úprava práce	2
8.	Jazyková a stylistická úprava práce	3

Konkrétní připomínky a dotazy k práci:

Autorka diplomové práce si vybrala zajímavé a aktuální téma, rovněž stanovený cíl je dostatečně ambiciózní. Na základě analýzy dat předkládá společností doporučení, zároveň nachází odpovědi na stanovené hypotézy.

Osnova práce je vcelku logická. Výraznou výhradu mám k chybné práci se zdroji – zejména v teoretické části práce: na konci některých odstavců jsou uváděny např. 3 zdroje, aniž by bylo zřejmé, k jaké informaci který z uvedených zdrojů náleží. U doslovných citací nestačí uvést „Anonym“ či pouhé jméno a příjmení autora, ale i konkrétní zdroj, ze kterého byla citace převzata. Je nutné uvádět základní zdroje, a ne citovat např. bakalářské a diplomové práce, ve kterých jsou odkazy na konkrétní zdroje. Rovněž vysvětlení pojmu „korelace“ za použití Wikipedie se mi pro závěrečnou práci magisterského studia nezdá relevantní.

Co se týče jazykové a stylistické úpravy, nemohu nezmínit četné základní gramatické chyby v interpunkčních znaménkách v souvětích (věty hlavní, vedlejší, vložené), občasné chyby i v přičestí minulém (i/y/a).

V tabulce č. 2-14 je 4. sloupec chybně označen, v kontextu s ostatními údaji nedává smysl.

Některá navrhovaná doporučení jsou diskutabilní, např. autorkou navrhované řešení v části 2.6.1 diplomové práce – Získávání a výběr nových pracovníků, kde autorka navrhuje mimo jiné jako vhodné řešení „... otevření vlastního učiliště,, ... aby si nejen vybraly své talenty, ale především si je vychovaly.“ Uvedený text je prezentován jako autorčino navrhované zlepšení, zároveň je za odstavcem ale uveden teoretický zdroj. Je skutečně vhodné v uvedených společnostech, jejichž předmětem činnosti je finančníctví, zúčtovací a vypořádací procesy obchodování s cennými papíry, vývoj a provozování informačních systémů, navíc ve společnostech, kde vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci tvoří cca 79% všech zaměstnanců, otvírat učiliště?

Náborové metody používané sledovanými společnostmi jsou popsány pouze všeobecně – není zřejmé, jakým způsobem jsou ověřovány znalosti a dovednosti kandidátů, zjišťovány motivační faktory uchazečů o pracovní pozice atd. Nelze souhlasit s autorkou, že při přijímacím řízení není možné odhalit pracovní návyky potenciálního zaměstnance, jeho pracovní styl atd. – to vše by mělo být součástí používaných testů a metod výběru, zejména při spolupráci s profesionálními personálními agenturami, o kterých se v práci také hovoří.

Autorka diplomové práce prokázala schopnost práce s rozsáhlým množstvím dat, ze kterých vytvořila přehledné tabulky a grafy, některé převzala. V práci rovněž zohlednila velké množství faktorů, které

mohou a jistě i mají – ať již ve větší, či menší míře – vliv na fluktuaci zaměstnanců. Je škoda, že ve sledovaných společnostech neprovedla vlastní průzkum spokojenosti zaměstnanců, o kterém původně uvažovala a který by velmi pomohl nejen upřesnit důvody fluktuace, ale mohl by být i zdrojem konkrétních doporučení, místo řady rad pouze všeobecného charakteru.

Otázky doporučené k závěrečné obhajobě diplomové práce:

1) V diplomové práci je uvedeno, že 30% zaměstnanců společnosti COP jako důvod ukončení pracovního poměru ve zkušební době uvádí kariérní růst? Co vidíte jako hlavní příčinu vzniku tohoto důvodu odchodu? Jaká konkrétní doporučení byste společnosti navrhla, aby se tento důvod výpovědi podstatnou měrou snížil?

2) V diplomové práci uvádíte: „Jako nejlepší možné řešení pro zdokonalení náboru vidím v kreativním marketingovém myšlení se zaměřením na nové metody, cílové skupiny a nevyužité zdroje.“ Co konkrétně si pod tímto doporučením manažeři společností mají představit?

3) Jako důvod odchodu zaměstnanců společnosti DBS ve zkušební době jsou v 91% uváděny „Jiné důvody“, které nejsou blíže specifikovány. Jakou vypovídací hodnotu má tento ukazatel pro management společnosti? V další části diplomové práce je položka „Jiné důvody“- na základě výstupních pohovorů- blíže konkretizována, nicméně těchto výstupních pohovorů se – dle údajů uvedených v diplomové práci- účastní pouhých cca 16-29% odcházejících zaměstnanců. Jaká konkrétní opatření byste v souvislosti s tímto problémem uvedené společnosti navrhla?

4) Zaměstnance společností dělíte v diplomové práci dle národnosti na „Čechy“ a „Jiné národnosti“, přičemž počet zaměstnanců „Jiné národnosti“ tvoří významné procento zaměstnanců – v některých letech až cca 40%. Fluktuace zaměstnanců je v některých sledovaných letech velmi vysoká a odpovídá přibližně poměru zaměstnanců „Češi“ – „Jiné národnosti“. Jsou důvody rozvázání pracovního poměru v uvedených skupinách zaměstnanců totožné, či se liší (v čem, proč)?

Závěr: Diplomovou práci **doporučuji k obhajobě.**

Navrhovaná výsledná klasifikace práce: **2**

Datum: 23. 1. 2018

Ing. Iveta Němečková, Ph.D.
vedoucí práce