FAKULTA MANAGEMENTU JINDŘICHŮV HRADEC

POSUDEK VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Studijní program	Studijní obor	Akademický rok
Ekonomika a management	Management	2017/2018

Název práce

Gamifikace v řízení lidských zdrojů

Řešitel	Vedoucí	Oponent
Natalya Kachur	Mgr. Ing. Pavel Král, Ph.D.	Ing. Michal Novák

Hodnocení práce

Vymezení cíle a jeho naplnění	**výborně**
Logická stavba a členění práce	**výborně**
Práce s literaturou, citace, syntéza zdrojů, přehled o dosavadním stavu bádání v dané oblasti	**výborně**
Adekvátnost použitých metod, jejich argumentace a způsob použití	**velmi dobře**
Hloubka a správnost provedené analýzy (ve vztahu k cílům), její teoretické a konceptuální ukotvení	**výborně nebo velmi dobře**
Vlastní přínos studenta	**výborně**
Využitelnost výsledků práce v praxi/teorii	**výborně**
Formální úprava a náležitosti práce (soulad s šablonou kvalifikační práce), rozsah práce	**výborně nebo velmi dobře**
Jazyková a terminologická úroveň práce	**výborně**

Poznámka: Výsledná známka nemusí být aritmetickým průměrem jednotlivých hodnocení.

Slovní hodnocení o rozsahu alespoň 200 slov

Práce autorky Nataliya Kachur se zabývá originálním tématem využitím gamifikace v managementu lidských zdrojů. Vzhledem k tomu, že práce zkoumá fenomén, který do oblasti managementu lidských zdrojů nově vstupuje (např. v ČR v posledních zhruba třech letech), považuji za vhodnou formu přehledové práce, která je obohacena o demonstrující případové studie pro hlavní zjištění.

V úvodu postupně vymezuje druhy inovací a mezi nimi začleňuje gamifikaci. Když se dostane v úvodu na straně 14 k samotnému pojmu gamifikace a jeho vysvětlení, opírá se více o narativní tvrzení, přesvědčivější by bylo opřít i tyto formulace o relevantní literaturu. To se dostává překvapivě až v závěru na straně 44. Definice jsou dobře vysvětleny, pouze chronologicky nesedí, že první byl Terill v roce 2018 (což může být dáno např. aktualizací, ale působí chybně).

Vzhledem k přehledové formě práce též považuji za vhodné umístění metodiky práce hned po úvodu. Tato kapitola by zasloužila konkrétnější popis postupu pro zvýšení reliability výzkumu (například klíčová slova, přesnější specifikace kritérií pro výběr článků a též více o hledání zdrojů pro zpracování demonstrativních případových studií), přestože zadání není, že má jít o systematickou rešerši literatury.

Samotná práce má logickou strukturu, kdy po úvodním vysvětlení pojmů v první kapitole je těžiště práce v kapitole druhé. Tato druhá kapitola je logicky rozčleněna do tří celků podle oblastí, kde je gamifikace v managementu lidských zdrojů využívána nejvíce. Případové studie potom principy dobře demonstrují, a autorka se dobře vypořádala i s obtížností vymezení jednotlivých studií vzhledem k vymezeným oblastem managementu lidských zdrojů.

Pozitivně hodnotím, že autorka nezůstala pouze v přehledové rovině, ale doplnila i analytický souhrn ve formě SWOT analýzy (i když v mnohých oblastech inspirováno příspěvkem Rappa (2014)) a dále zhodnotila etické ohledy gamifikace a přidala pravidla pro úspěšnou implementaci strategie gamifikace.

Co mě na práci zaujalo, je styl psaní, kdy autorka prokázala schopnost formulovat srozumitelný a čtivý akademický text, k čemuž vhodně využívá logickou strukturu, námětové věty a přechodníky. Ačkoli by toto mělo být standardem

akademických prací, tato práce ukazuje, že tomu tak není, a stylisticky vyčnívá. Navíc se díky tomu podařilo obsahově bohatý text vměstnat na téměř minimální rozsah a práce je velmi výstižná, což opět považuji za pozitivum.
Po formální stránce práce vykazuje drobné chyby. Za ty nejpodstatnější považuji chyby v práci s citacemi, jako např. u díla odkazovaného jako (Woźniak, & College of Management, 2015) je autorem pouze J. Woźniak a uvedený URL odkaz není v seznamu úplný (správně je http://www.managementdynamics.ro/index.php/journal/article/view/130/79), dílo Rappa (2014) též není správně ocitováno (název sborníku vs. název příspěvku, strany, atd.). Kromě toho shledávám již jen drobné chyby, jako je používání zkratek bez patřičného ukotvení (např. BM na straně 13 nebo GF na straně 18), drobné typografické chyby (např. chybějící mezera str. 24 odst. 3; velké písmeno místo malého na str. 25, odst. 2,…; „qualitive" na str. 31; nebo nedokončení úprav u citace (Werbach, 2014, p. Xy) na straně 18).

Otázky k obhajobě (1–2 otázky)

Na straně 21 a 24 používáte typologii hráčů (Killer, Achievers, atd.). Můžete uvést příklad nějakých her či herních aktivit pro získávání a výběr (recruitment) zaměstnanců, které dokáží tyto typy přitáhnout či identifikovat?

Znáte nějaký způsob, jak se využívá princip gamifikace při výuce managementu lidských zdrojů? Pokud náhodou ne, zkuste se zamyslet, zda by princip gamifikace bylo reálné zavést na FM v souladu s kapitolou 3.3 Vaší práce. Jak by Vámi prezentované/prezentovaná řešení bylo/byla finančně a technicky náročné pro výuku na Fakultě managementu?

Doporučené hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě a navrhuji hodnocení **výborně**.

Datum
16. 5. 2018

Podpis
Mgr. Ing. Pavel Král, Ph.D.