



POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno studenta: Klára Dyntarová

Název práce: Moderní a perspektivní sw nástroje pro personalistiku

Autor posudku: Ing. Pavel Čech, Ph.D.

Cíl práce: Vytvoření uceleného přehledu dostupných SaaS HR řešení pro nábor zaměstnanců a následná implementace vybraného softwarového řešení do malého podniku.

Povinná kritéria hodnocení práce	Stupeň hodnocení (známka)			
	A	C	E	F
Práce svým zaměřením odpovídá studovanému oboru	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vymezení cíle a jeho naplnění	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zpracování teoretických aspektů tématu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zpracování praktických aspektů tématu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Adekvátnost použitých metod, způsob jejich použití	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hloubka a správnost provedené analýzy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Práce s literaturou	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logická stavba a členění práce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jazyková a terminologická úroveň	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formální úprava a náležitosti práce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vlastní přínos studenta	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Využitelnost výsledků práce v teorii (v praxi)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Dílčí připomínky a náměty:

V teoretické části práce se autorka věnuje vymezení základních pojmů z oblasti personálního řízení. Uvedené vymezení je však poněkud povrchní. Patrné je to např. z tvrzení, že požadavky na zaměstnance se rovnají požadavkům pracovního místa (str. 21). To jak daný pracovník zapadne do kolektivu nemusí být s pracovní pozicí nikterak spojené, ale i tak to může být důležitý požadavek při hodnocení uchazečů. Zjednodušující až nepřesné je i tvrzení „... systém umělé inteligence vybírá jednotlivé znaky ...“ (str. 23). Podobně nepřesné je i označení výčtu na straně 28 jako přehled manažerských informačních systémů. Podrobnější vysvětlení by bylo vhodné u obrázků 1 a 3.

Povrchnost se ovšem projevuje i v praktické části. Není zcela jasné, jak vznikly obecné požadavky na zaváděný systém. Navíc se jedná o požadavky aplikovatelné na jakýkoliv systém. Pouze jeden požadavek, „import dat a vyhledání kandidátů“, se dotýká personalistiky. Při výběru požadavků se přitom autorka mohla držet zavedených modelů kvality, které mohla upravit pro potřeby hodnocení HR systémů. Taktéž není patrné, jak byly vybrány porovnávané aplikace. Průzkum trhu a naplnění uvedených požadavků vybranými alternativami je nesystematické a zavádějící. Autorka např. zaměňuje spolehlivost s dostupností. U bezpečnosti porovnává jednou soulad s GDPR jinde poskytovanou podporu, apod. Pro diplomovou práci je takové zpracování zcela na hraně únosnosti. Jakých podkladů bylo využito pro dané srovnání? Bodové ohodnocení alternativ je jen zkratkovitě naznačeno. Autorka ve své práci rozebírá i změny v procesu vyhledání kandidátů. Zachycuje zde daný proces před zavedením HR systému, ale už zde není graficky znázorněn proces po implementaci. Dále řeší samotnou implementaci systému do vybrané firmy. Jak však vznikl a případně byl validován proces zavedení HR systému na obrázku 7? Pro grafické znázornění procesů by bylo vhodné využít zavedených specifikací, které slouží pro modelování procesů. Takto je zachycení procesů nepřehledné a s nízkou vypovídající hodnotou. Vyhodnocení samotného zlepšení procesu vyhledání kandidátů je i zde poněkud povrchní.

V práci se vyskytují zbytečné překlepy. Pozornost mohla být věnována také uvedení velkých písmen ve zkratce SW v názvu práce nebo rozvedení do celého slova. Pro číslované odkazy na literaturu jsou zavedeny spíše hranaté závorky, než kulaté.

Celkové posouzení práce a zdůvodnění výsledné známky:

V době nízké míry nezaměstnanosti jsou softwarové systémy pro personalistiku jistě zajímavých tématem. Název práce vzbuzuje očekávání, že práce přinese rozbor aktuálních požadavků na personální systémy a podrobně zpracovanou analýzu současných řešení. Dané očekávání se však nepodařilo naplnit. Autorka mohla využít celou řadu zavedených specifikací, postupů a nástrojů, což však až na výjimku vyhodnocení párového porovnání nečiní. Celá práce tak vyznívá značně povrchně a provedené srovnání je zavádějící.

Otázky k obhajobě:

Jakými zásadními funkcemi se vyznačují současné personální systémy?

Jaké specifické problémy je třeba řešit v souvislosti se zaváděním personálních systémů do firem?

Práci doporučuji k obhajobě.

Navržená výsledná známka: E - dobře

V Hradci Králové, dne 24. května 2017

podpis