

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Podniková strategie nadnárodní stavební společnosti v oblasti řízení lidských zdrojů

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Nováková Adamíková Alena

Oponent práce: Ing. Hana Urbancová, Ph.D., DBA.

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	X
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	X
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	
Struktura práce	Úplná, logická	
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	X
Literatura a práce s ní	Originální prameny	
	Aktuální prameny	
	Zastaralé prameny	X
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využité pasivně, věcně správně citované	X
	Nedostatečně využité	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	X

Vlastní přínos práce	Formulace původních závěrů	X
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	X
	Chybí formulace vlastních závěrů	

Další hodnocení:

Autorka práce se zabývala v rámci své DP tématem: Podniková strategie nadnárodní stavební společnosti v oblasti řízení lidských zdrojů. Téma je velmi rozsáhlé a je nedostatečně konkretizováno. Nelze pro DP řešit celou oblast strategie lidských zdrojů, ale zaměřit se konkrétně na vybranou/vybrané personální činnosti, jež jsou klíčové pro danou organizaci. Cíl „vytvořit přehled řízení lidských zdrojů a strategického řízení malých stavebních podniků“ není cílem diplomové práce, takový cíl nemá přínos a zůstává pouze na obecné úrovni. Úvod práce není úvodem, bohužel úvodní slovo je pouze v rozsahu 1 odstavce, následuje cíl (který tedy není podložen aktuální důležitostí dané problematiky), strukturou práce apod. V práci se vyskytuje velké množství odborně nesprávných formulací, např. již věta v Souhrnu: „V oblasti řízení lidských zdrojů jsou vytyčeny tři potenciálně problematické sektory, a to vysoký a dlouhodobý stres, nízká informovanost v oblasti možností kariérního růstu napříč společnostmi včetně holandské mateřské společnosti a hrozící fluktuace zaměstnanců.“ Co myslíte za sektory v HR? Co představuje stres, nízká informovanost a hrozící fluktuace? V žádném případě se nejedná o sektory a zároveň nebylo v práci prokázáno, že by tyto faktory měly vliv na nastavení podnikové strategie v oblasti řízení lidských zdrojů. Výzkum by musel být směřován zcela jiným směrem. Věty v rámci celé práce bohužel ve větší části nedávají smysl v terminologii HR. Po přečtení teoretické části práce čtenář neví, čím se praktická část bude vůbec zabývat, jsou zde pouze obecné informace. Teoretická část není literární rešerší (tj. srovnávání názorů autorů na danou problematiku), ale pouhým kopírováním textu v logické struktuře. Za velkou slabinu práce považuji nevhodný výběr společností (mimo jiné jsou všechny pod 1 mateřskou organizací, proto by měla být personální strategie všech jednotná). Metodika práce je obsahově nedostatečná a zvolený metodický postup není pro DP dostatečný. Přestože byl veden rozhovor s prokuristou, dotazníkové šetření s vyhodnocením 24 dotazníků je pro DP zcela nepřijatelné. V diplomové práci není využita ani základní deskriptivní statistika (kontingenční a asociační tabulky). V praktické části chybí citace převzatých informací z interních zdrojů. Prezentované grafy jsou výstupem programu na získávání dat. Dotazníkové otázky jsou mnohdy subjektivní a zavádějící, pouze část otázek spadá pod dané téma práce. Většina doporučení není podložena výsledky výzkumu, doporučení jsou obecná a nekonkrétní (chybí zhodnocení finanční náročnosti, rizik, časového harmonogramu aj.). Závěr opakuje pouze dříve řečené. Poslední větu autorky práce ve znění „Cíl práce byl výše uvedeným zkoumáním naplněn včetně vytvoření návrhu pro změny ve společnosti XY“ považuji za zcela mylnou. Práce obsahuje rovněž velké formální nedostatky, jedná se o: Samostatná písmena na konci řádků. Velké množství překlepů. Nelze mít kapitola 3. 2. 1, když chybí kapitola 3. 2. 2. Zdroje v celé práci nejsou citovány dle normy. Publikace uváděné pod „primárními zdroji“ v seznamu literatury jsou zdroji sekundárními. Celá práce je psána na základě velmi malého množství zdrojů, dlouhé pasáže postrádají uvedení zdroje, následně se opakuje jen velmi málo zdrojů. U grafů chybí popisky os. Kapitoly končí výčtem, ne shrnutím. Kapitoly čtvrté úrovně mnohdy zcela nereflektují téma práce (např. 2.2.4.2). S ohledem na nedostatečnou kvalitu práce z obsahového i formálního hlediska (neprokázání schopnosti orientovat se v problematice, terminologii, dále nedostatečném cíli, metodice a výsledkům a doporučením vytrženým z kontextu tématu a výzkumu) nedoporučuji práci k obhajobě před komisí.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Vysvětlete, co představuje strategie řízení lidských zdrojů v organizaci a jakou má návaznost na strategii organizace?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Jaké máme objekty a subjekty řízení lidských zdrojů v organizaci?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Na základě čeho (jakého metodického postupu, konkrétních otázek atd.) jste identifikovala problematické faktory „stres, informovanost, fluktuaci“ a jak konkrétně navrhujete toto řešit v nastavení strategie lidských zdrojů v dané organizaci?

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

-

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	
	nedoporučuji k obhajobě	X

Datum: 12.09.2023

Podpis oponenta práce