

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Inovácie HR procesov v organizácii pomocou HR informačného systému

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Gojdič Igor

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

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	X
	Nadčasové-neutrální	
	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	
	Využitě pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využitě	X
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	X
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	X

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

Další hodnocení:

Autor práce zpracoval práci na téma: Inovácie HR procesov v organizácii pomocou HR informačného systému. Téma je zajímavé, nicméně nedostatečně zpracované. Shrnutí nejdůležitějších připomínek: Cíl práce není správně formulován, je ambiciózní, nicméně v rámci rozsahu závěrečné práce je těžké jej realizovat. Cílem práce je „implementace“ a další dílčí cíle popisují další metody (postupy). Rozpor mezi cíli spatřuji v tom, že hlavním cílem je implementace a dílčím cílem jsou „návrhy implementace....., finanční odhady a vytvoření finančních nákladů atd.“ To rovněž nejsou dílčí cíle a musím konstatovat, že co je v cílech uvedeno, není v práci učiněno ani prokázáno. Autor uvádí, že výzkum byl proveden na základě primárních a sekundárních dat. Autor v textu uvedl, že pracoval s primárními daty (což jsou zákony či vlastní výzkum). Nicméně přímo v textu ani se zákony efektivně nepracuje (např. zákony jsou pouze uvedeny v seznamu literatury, využity na str. 5 a pak už ne). Dle informací ze str. 23 využil interní dokumenty či „přímého kontakt a modelové situace pracovníků počas výkonu práce“, více se však o nich nepíše, je snad myšleno přímé pozorování? Jaký druh, vše má své postupy, dále jaké modelové situace? S jakými postupy, v jakém čase, jaké pozice atd. Metodika práce obsahuje definice metod (což je metodologie nikoliv metodika), konkrétní metodické postupy, časový harmonogram, aplikace metod vnitřního prostředí aj. zcela chybí. Veškeré závěry, doporučení, odhady i zmíněné finanční odhady apod. jsou vytvořeny na základě sekundárních zdrojů dat, bez jejich vlastní analýzy a syntézy, bez dostatečného komentáře. Přestože autor v cíli slibuje finanční odhady a vytvoření finančních nákladů, kde je však provedena např. finanční analýza, analýza rizik, analýza klíčových procesů aj.? Bohužel v práci se žádné tyto či jiné analýzy nevyskytují ani žádné teoretické metody (např. rozhodovací tabulky, rozhodovací stromy či jiné). Jestliže autor vycházel ze sekundárních zdrojů z organizace, měl tato data dostatečně analyzovat vhodným metodickým aparátem. Autor bohužel neprokázal žádnou přidanou hodnotu na práci, závěry jsou podloženy pouze větami, že „bylo implementováno“, „bylo zhodnoceno“, „prokázalo se zvýšení produktivity práce“ apod., ale jak a na základě čeho? Z pohledu čtenáře se jedná pouze o přepis interních dokumentů organizace bez vlastního přínosu (analýzy, syntézy) autora. Celkově musím konstatovat, že celá práce působí více jako zpráva z implementace doplněná o formální popisy některých teoretických nástrojů, obsahuje výběr textu z interních dokumentů organizace bez jakékoliv analýzy, syntézy, kritického zhodnocení a tedy přínosu autora. K celé práci vzniká mnoho otázek, na které se čtenář nedozví odpovědi, a tyto obsahové nedostatky zcela snižují kvalitu celé práce: 1) Jak autor definoval kvalitu poskytovaných služeb? V práci není uvedeno. 2) Není definovaný „Optimalizovaný model cloudového systému ServiceNow“. V čem spočívá optimalizovanost pro organizaci, pro režim provozu aj.? 3) Jak autor zjišťoval stav před implementací „optimalizovaného modelu cloudového systému ServiceNow“ a následně? 4) Jaká byla role autora v implementaci? 5) Jak je definován HR agent – jedná se o osobu nebo automatizovaný prvek? Pokud se zvýšila produktivita, čím konkrétně je to způsobeno? Pojmenujte. Vysvětlete pojmy automatizace, robotizace v daném kontextu? 6) Co autor vidí jako problémové body při nasazení ServiceNow? Autor se nezabývá problémovými body implementace, kvalitou implementace apod. 7) Je ServiceNow jediným možným nástrojem, byly zvažovány alternativy? Jak bylo vybráno řešení ServiceNow? V rámci metodiky je rovněž uvedeno, že práce vznikla na základě silných a slabých stránek procesů. Jaké analýzy vnitřního prostředí autor využil, aby mohl identifikovat silné a slabé stránky procesů? V metodice nejsou uvedeny, rovněž pak výsledková práce žádnou analýzu neobsahuje. Literární

rešerše je sepsána na základě zastaralých zdrojů, včetně skript, což v této oblasti není možné. Zde by bylo vhodné využít vědecké články, které se touto aktuální problematikou v posledních letech hojně zabývají. Citace v textu nejsou dle normy. Formální nedostatky: nelze mít kapitolu 2.3.1, když není druhá podkapitola, rovněž pak 3. 2. 1; text obsahuje různé formáty písma a řádkování (např. str. 5, 16 aj.); v textu chybí odkazy na objekty; kapitoly končí např. objekty, nikoliv shrnutím (viz např. str. 13, 15 aj.), podkapitoly jsou kratší než ½ strany (např. 2.2.3 – dva odstavce); chybí uvedení 3. kapitoly alespoň 1 větou; obrázek 9 a 10 zobrazuje organizační a řídicí struktura, v souhrnu výstupu je uvedená metodika, nikoliv výstupy, v části výstupy pak metodika. Rozsah práce je hraniční (četná schémata, obrázky, tabulky atd.) se do práce nezapočítávají. S ohledem na použitý jazyk práce (slovenština) nehodnotím jazykovou a gramatickou správnost. Většina textů, včetně příloh, vyplývá z interních dokumentů, proto nelze zhodnotit práci studenta. Práce bohužel neodpovídá po obsahové ani formální stránce nárokům kladeným na závěrečné práce. Práci nedoporučuji k obhajobě a práci doporučuji přepracovat a to nejenom se znalostí procesního managementu, tak specifík HR a znalostí informačního managementu.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

1) Na str. 26 je uvedeno „Z interních informací je zřejmé, že znalosti v HR prostředí sa šíria formou z ucha do ucha, teda neformálnou cestou. V prípade, že HR profesionál s dlhoročnou praxou spoločnosť XYZ opustí, odídu sním aj dlho získavané znalosti.“ Jaké jsou metody sdílení znalostí a dále jejich uchování dle druhů znalostí?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

2) Jaké jsou fáze implementace u jakéhokoliv informačního systému? Kriticky zhodnoťte, zda byly tyto fáze ve zkoumané organizaci dodrženy a jaké mechanismy jsou využity pro kontrolu úspěšnosti této implementace.

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

3) Vysvětlete rozdíl mezi informačním managementem a znalostním managementem.

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

-

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	
	nedoporučuji k obhajobě	X

Datum: 12.09.2020

Podpis oponenta práce