

**POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE**

**Název práce:** Krizová komunikace personalisty pro zabezpečení HR oddělení ve společnosti XY

**Typ práce:** Diplomová práce

**Jméno studenta:** Vocásková Kateřina

**Oponent práce:** Doc. Ing. Roman Zuzák, Ph.D.

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

<b>Vlastní přínos práce</b>	Formulace původních závěrů	
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	
	Chybí formulace vlastních závěrů	<b>X</b>

**Další hodnocení:**

Téma DP je aktuální a velmi náročné, což se autorce nepodařilo vždy překonat. Cílem práce je doporučení něčeho, takže se předem předpokládá, že bude co doporučovat. Literární rešerše má po obsahové stránce dvě části. První je zaměřena na krizovou komunikaci. I když je na toto téma literatura dosti skromná, tak nebyla použita. Autorka vychází ze zdrojů, které se touto problematikou zabývají jen okrajově. Je zpracována chaoticky, nesystematicky, nejsou definovány základní pojmy, vymezen cíl, specifika, použití apod. Komunikací ve vztahu k personálním útvarům se zabývá dosti okrajově. To se potom negativně odráží v dalších částech práce. Rovněž chybí podrobnější vazba na cíl práce. Autorka evidentně postrádá větší orientaci v problematice. I když cituje vazbu komunikace na propouštění zaměstnanců v období krize v organizaci a zapojení personálních útvarů do ní, tak na tuto nosnou myšlenku hlavně v praktické části nenavazuje. Druhá část literární rešerše je zaměřena na personální útvary v obecné poloze a je z větší části mimo zaměření práce. Pro dosažení cíle práce byly zvoleny vhodné postupy, ale jejich realizace nebyla dostatečně zvládnuta. Pro výzkum byly zvoleny Úřady práce, kde se určitě nepředpokládá vznik finanční krize a velké propouštění zaměstnanců a je tedy otázkou, proč by se tím personalisté měli zabývat. Otázky respondentům převážně nesměřují k cíli práce. Autorka sama uvádí, že respondenti některým otázkám neporozuměli a odpovídali protikladně. Je to logické, protože pojem krizová komunikace je velmi široký a nejednotně veřejností chápaný. Zahrnuje komunikaci od situací, kdy se přemlouvá sebevrah, až po situace, kdy je firma v krizi a dojde v ní k velkému propouštění zaměstnanců. Závěry v práci jsou velmi obecné a doporučení z nich také. Z hlediska splnění zadání a cílů práce je diplomová práce na hranici akceptovatelnosti.

**Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:**

Jaká by měla být komunikační role personalisty v krizové situaci, kdy má dojít k většímu propouštění zaměstnanců?

**Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:**

Jakými kompetencemi by měl disponovat personalista pro krizovou komunikaci k zaměstnancům?

**Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:**

Krizová komunikace je zaměřena vně a dovnitř organizace. Ke kterým zájmovým skupinám by měla směřovat a v čem by na ni měli podílet personalisté?

**Ostatní otázky vztahující k tématu práce:**

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

<b>Výsledné hodnocení</b>	doporučuji k obhajobě	<b>X</b>
	nedoporučuji k obhajobě	

**Datum: 04.06.2020**

---

**Podpis oponenta práce**