

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Management lidských zdrojů při řízení změny ve vybrané organizaci

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Korecký Kryštof

Oponent práce: Prof. PhDr. Ing. Lenka Hajerová-Müllerová, Ph.D., MPH

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

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

Další hodnocení:

Cíl práce: zhodnocení proběhlé změny organizační struktury ve vybrané společnosti včetně formulace návrhů a doporučení pro efektivní řízení v budoucnu plánovaných a prováděných změn včetně přístupu k lidským zdrojům. Předložená DP má teoreticko-praktický charakter. Pozitivně hodnotím teoretickou část práce. Charakteristika organizace: organizace se na webových stránkách (2024) označuje jako logisticko-technologická („technologická“ dodává především interně vyvíjená platforma, jejímž úkolem je kompletně zaštitit veškeré logistické procesy a rozvoz) (s. 39). Charakteristika vzorku respondentů: diplomant uvádí, že podle personálního systému (2024) je 79 zaměstnanců (v ČR+SR) (s. 39), na s. 72 je uváděno „okolo 110 zaměstnanců“, zjišťován je věk, doba zaměstnání v šetřené organizaci, začlenění do organizačních jednotek (oddělení). Metody šetření: dotazník, rozhovor s 1 osobou (personální ředitelka) Dotazník byl distribuován 59 zaměstnancům, návratnost 69,5 % (41 respondentů). Z 41 respondentů 22 zaměstnanců uvedlo, že nebyli do změny nijak zapojeni (ot. č. 5, s. 49). Z toho vyplývá, že zkušenost se změnou v organizaci, která byla dotazníkem šetřena, uvádělo pouze 19 zaměstnanců (46 %).

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Nelze tak opomenout otázku, proč nebylo dále provedeno šetření pouze u vzorku respondentů, který s realizací změny měl zkušenost?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Z jakého důvodu byl dotazník vyhodnocen jako celek? Lze předpokládat, že 54 % respondentů, kteří se změnou v organizaci neměli zkušenost, pravděpodobně značně zkreslili zjištěné výsledky.

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Pak je otázkou, nakolik mohou být relevantní doporučení, která diplomant formuloval? Např. zřízení pozic „firemního psychologa“, a/nebo Peoplecare/Learning & Development Managera. Roční mzdový náklad je diplomantem vyčíslen (s. 71, s. 73) celkem na více než 1,5 mil. Kč.

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

4. Vzhledem k vzorku respondentů, jejichž výpovědi jsou pro šetření relevantní, je otázkou, zda dotazník byl vhodnou výzkumnou metodou, a to o to více, že byly použity výhradně uzavřené položky? 5. Rovněž tak předkládám k diskusi, zda provedený jeden rozhovor je vzhledem k formulovanému cíli DP dostačující? A to i vzhledem k závěru, kde diplomant uvádí (s. 76): „V rámci praktické části byla práce zaměřena na zhodnocení konkrétního procesu řízení změny organizační struktury ve vybrané organizaci, a to za využití kvantitativního a kvalitativního výzkumu mezi zaměstnanci s cílem zjistit vnímání změnového procesu zaměstnanci, jejich připravenost na změnu, znalost kompetencí a potřeb v oblasti školení a podpory pro adaptaci na nastalé změny“.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Pouze tehdy, pokud diplomant adekvátně odpoví a vysvětlí všech 5 výše uvedených otázek, je možné DP doporučit k obhajobě.

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	X
	nedoporučuji k obhajobě	

Datum: 21.05.2024

Podpis oponenta práce