

**POSUDEK VEDOUcíHO ZÁVĚREČNÉ PRÁCE**

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

**Typ práce:** Diplomová práce

**Jméno studenta:** Korecký Kryštof

**Vedoucí práce:** Mgr. Ing. Marek Botek, Ph.D.

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

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

**Další hodnocení:**

Práce začíná zdařilým úvodem a pokračuje teoretickou částí, která je psaná formou literární rešerše dostatečného počtu zdrojů. Přebírané myšlenky se vhodně doplňují, zdroje jsou vzájemně porovnávány jen zřídka. Práce je čtivá, zdroje jsou dobře odkazované, struktura je logická. Metodika je dostatečně podrobná. Praktická část začíná stručným popisem společnosti a podrobným popisem situace, ve které se nacházela, důvodů a zvoleného způsobu změny organizační struktury. Provedené kvantitativní šetření je vzhledem k počtu 41 získaných odpovědí v dotazníku vyhodnocováno podrobnou popisnou statistikou. Výsledky jsou komentované již při jejich představování, většinou vzhledem k podnikovým útvarům, ale také k věkovým skupinám respondentů apod. V závěru oddílu jsou výsledky shrnuté. Výsledky dotazníkového šetření jsou dále komentované a doplněné rozhovorem s personální ředitelkou společnosti. Na základě těchto dat jsou formulována doporučení, která jsou podrobně propracovaná.

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

s. 32 které další „organizační“ příčiny odporu proti změně existují? Co například tzv. utopené náklady nebo vliv spolupracujících firem?

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

s. 65 Není pravděpodobné, že zaměstnanci při odpovědích zaměřovali „častější“ a „čtetnější“. Zaměstnanci vyššího služebního věku by pak logicky zažili změn více.

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

s. 72 Není podnikový psycholog benefitem pouze pro několik málo jedinců, zatímco většina zaměstnanců by jeho služby nevyužívala? Nezastupují většinu jeho předpokládané práce (mimo psychickou podporu) již nyní zaměstnanci HR oddělení?

**Ostatní otázky vztahující k tématu práce:**

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

**Datum: 15.05.2024**

\_\_\_\_\_  
**Podpis vedoucího práce**