

Posudek oponenta práce

BEČKA, Alexander. *Krizový management organizací z pohledu HR v průběhu pandemie koronaviru*. Praha, 2021. 65 s., 17 s. příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Jan Gruber, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Téma práce zapadá do odborného zaměření katedry. Lze jej zařadit mezi méně tradiční ze strany studentů a současně za velmi aktuální a přínosné z pohledu organizací, které již více než rok čelí nepříznivé epidemiologické situaci způsobené pandemií Covidu-19, která nemá v moderních dějinách obdoby. V Úvodu práce autor určil její cíl, a to „...zmapovat krizový management vybraných organizací z pohledu personálního řízení v průběhu pandemie koronaviru.“ (s. 9) Struktura práce reflektuje cíl a téma práce. Svým rozsahem odpovídá požadavkům na ni kladeným.

Práce je rozdělena do pěti tematických kapitol a dále Úvodu, Závěru, Soupisu bibliografických citací a Příloh.

Autor v teoretickém rámci v adekvátním detailu definuje klíčové termíny spojené s krizí (krize, riziko, nebezpečí, vzájemné vazby), dále krizový management, jeho význam a nástroje (krizovou strategii, plánování a komunikaci), a skrze roli personálního řízení v krizovém týmu postihuje také oblast řízení lidských zdrojů. Čtvrtou kapitolu věnuje krizové situaci způsobené pandemií koronaviru ve světě i v České republice, postihuje roční období této krize (od března 2020 do března 2021) a sumarizuje vládní nařízení i způsobené škody. Z teoretického rámce vychází empirické šetření, jehož cílem je „...zmapovat využití krizového managementu ve vybraných organizacích a zapojení personálního managementu v řešení krize způsobené pandemií koronaviru.“ (s. 9) a jeho nedílnou součástí je subkapitola Diskuse (5.6), která shrnuje přínosy a poukazuje na limity šetření.

Přílohy práce A–E jsou relevantní.

2. Odborná úroveň

Cíl práce, který si autor stanovil, byl dosažen a prokázal schopnost zpracovat odborný text. Akcentována je rostoucí úloha personálního řízení a personalistů v krizovém řízení a detailněji popsány jsou oblasti, ve kterých může organizaci pomoci překonat krizovou situaci (s. 33–38). Současně autor kritizuje pohledy, které tuto strategickou roli personálního oddělení nepodporují a vyčleňují ho ze strategických rozhodnutí

V teoretickém rámci se autorovi podařilo zachytit a vymezit klíčová témata spojená s cílem práce. Některá témata jsou zpracována až heslovitě a absentuje u nich odstup od zdrojů. Celkově se projevuje příliš velká závislost autora na použitých pramenech bez dalšího výkladu či jeho komentářů. Především v první kapitole, subkapitolách 2.2 a 2.3 a v subkapitole 3.1 (Personální činnosti, s. 31–32). Tuto schopnost prokázal například v subkapitole 2.4.

Původnost a přínos práce tkví nejen ve volbě samotného tématu, ale v jeho kvalitativním šetření. Použitá metoda polostrukturovaných rozhovorů se skupinou HR manažerů a HR ředitelů byla vhodně zvolena a zpracována, včetně pilotního otestování. Limitní je však jejich počet, tedy osm rozhovorů, který hraničně splňuje zákon nasycenosti v kvalitativním šetření a zůstává otázkou, zda mohly být výzkumné otázky „*Jak byly využity prvky krizového managementu při řešení krize?*“ a „*Jakou roli zastával personální management v řešení krize*“ reprezentativně zodpovězeny. Na základě analýzy

rozhovorů autor vytvořil dvanáct obecných témat, které i skrze transkripci rozhovorů poskytly zajímavý vhled do řešené problematiky, „zmapovaly“ je a bylo tak dosaženo cíle empirického šetření.

3. Práce s literaturou

Soupis bibliografických citací je obsáhlý. Autor čerpal z relevantních, aktuálních česky i anglicky psaných zdrojů, převažují zdroje elektronické. Vzhledem ke zvolené problematice ve čtvrté kapitole by bylo bývalo přínosné, kdyby autor čerpal také z publikace „Pandemie“ z roku 2020 od Michala Kubala a Vojtěcha Gibiše. Jak už bylo uvedeno výše, autor intenzivně cituje z relevantních zdrojů, ale měl přidat více vlastních názorů a myšlenek, či místo textu uvést vhodný obrázek.

Ve zdrojích je patrné několik nedostatků, např. chybějící tečka na konci zdroje, chybějící mezery u dat (REŽŇÁKOVÁ... 2.12.2020 či RONEZ...25.8.2014) či aktivní odkaz u WOO, Rhoda H. a Rick CUDWORTH, aj. Dle požadované citační normy by měl být zdroj uveden až za přímou citaci, což autor uvádí jen na s. 32 (zdroj by však neměl být v kurzívě).

4. Grafické zpracování

Úprava stránek i nadpisů v předložené práci je kvalitní a přehledná. Autor se soustředil pouze na psaný text, tabulky jsou až součástí přílohy. Ve druhé a čtvrté kapitole pojmenovává některé textové odstavce nadpisy bez reflexe struktury (proaktivní a reaktivní strategie, taktéž u krizového plánování a komunikace; fáze období pandemické výstrahy), vhodnější by bylo uvést plynule v textu bez nadpisů. Ale je to spíše otázka a možný pohled na formální stránku práce.

5. Jazyková úroveň

Autor se vyjadřuje srozumitelně a odborně adekvátně. Jazyková korektura byla provedena kvalitně. Drobné formulační nedostatky se nacházejí v přímých citacích, kde autor neuvádí „...“ před citovaným textem, pokud nezačíná celou větou. Nekonzistentně uvádí v textu slovo „manažer/manager/managerům“ v plurálu píše jako „manažeri/manageri“.

6. Podněty k rozpravě

- Proč autor ve třetí kapitole (3.2.5) nevěnuje větší prostor oblasti psychologické pomoci, ačkoliv v empirickém šetření podpora personálního oddělení řešena a očekávána, ať již přímo firemním koučem či profesionálním psychologem?
- Autor v empirickém šetření na s. 43 píše „Velikost vzorku byla dána především kvůli přetrvávající pandemické situaci“. Kolik organizací celkově oslovil? V páté kapitole uvádí pouze pilotní fázi a finální počet, tedy osm organizací.
- Co autor považuje za největší přínos svého empirického šetření? A jak by tato zjištění mohla pomoci personalistům v organizacích?

7. Závěrečné hodnocení práce

Celkově hodnotím předloženou bakalářskou práci Alexandra Bečky za zdařilou. Vzhledem k výhradám na příliš úzkou vazbu autora na použité zdroje v teoretickém rámci a limitům v empirickém šetření ji k obhajobě doporučuji s klasifikací „velmi dobře“.

V Praze dne 4. června 2021

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.