

# HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

ve studijním programu **Andragogika a management vzdělávání**

<b>Autor diplomové práce:</b> Bc. Kristýna Miklíková	<b>Oponent diplomové práce:</b> PhDr. Michaela Tureckiová, CSc., MBA
<b>Název diplomové práce:</b> Strategie řízení lidských zdrojů ve vybraném podniku	

## POSUDEK OPONENTA PRÁCE

<b>Indikátory kvality závěrečné práce</b>		rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
Označte <b>X</b> , zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A2, A3, B1, B3 a F1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>					
A	Obecné				
A1	Jazyková úroveň			X	
A2	Dodržení stanoveného rozsahu		X		
A3	Dodržení ostatních obligatorních požadavků (viz Opatření děkana č. 38/2020, včetně platných příloh)			X	
B	Úvodní část				
B1	Zřetelné vymezení do oblasti studovaného programu		X		
B2	Jasná formulace tématu a cíle práce (zejména: co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?)			X	
B3	Objektivní analýza z oblasti andragogiky, vzdělávání dospělých nebo řízení ve vzdělávání – managementu vzdělávání, nikoli jen popis subjektivní zkušenosti		X		
C	Dosavadní řešení problému				
C1	Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborných zdrojů		X		
C2	Relevantní odkazy na českou i zahraniční odbornou literaturu		X		
C3	Zřetelné rozlišení autorského textu a citací (doslovných i parafrází)		X		
D	Výzkumná část				
D1	Zřejmý vztah k tématu a cíli práce	X			
D2	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace výzkumných otázek / hypotéz nebo výzkumných předpokladů			X	
D3	Využití vhodných výzkumných metod a nástrojů		X		
E	Analytická část				
E1	Kvalitní analýza získaných údajů / dat			X	
E2	Kvalitní interpretace zjištěných výsledků			X	
E3	Zpracování vhodných doporučení a uvedení výstupů práce		X		
F	Závěry a přínos pro studovaný program				
F1	Zhodnocení míry dosažení stanoveného cíle práce		X		
F2	Shrnutí hlavních myšlenek celého textu			X	
F3	Adresné vyjádření o využití práce	X			
F4	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast andragogiky, vzdělávání dospělých nebo řízení ve vzdělávání – managementu vzdělávání				X

### **Charakteristika a klady práce:**

- Prezentované téma je relevantní studovanému oboru a v případě správného způsobu zpracování je možné ho považovat za jedno z klíčových.
- Teoretická a praktická část práce spolu korespondují, vyslovená doporučení vycházejí z obou hlavních složek textu.

### **Nedostatky práce:**

- Přes název práce a uvedení jejího tématu také v Úvodu diplomové práce se text fakticky nevěnuje strategii řízení lidských zdrojů, a to ani v uvedení teoretických východisek. V obou částech práce jsou popsány základní personální procesy, nikoli strategie řízení lidských zdrojů. Výjimkou je uvedení cílů řízení lidských zdrojů (s. 14d-15n) a strategického přístupu ke vzdělávání pracovníků na s. 43 (s odkazem na Bartoňkovou, 2010), ani ty však nejsou dále v práci adekvátně využity.
- Popsaná stádia rozvoje personální práce (s. 10) v organizaci nepopisují ani strategii řízení lidských zdrojů, ani faktickou strategickou koncepci řízení lidských zdrojů. Tato skutečnost není autorkou posuzovaného textu nijak reflektována.
- Oproti avizované analýze teoretických zdrojů a dokumentů zkoumané organizace má práce deskriptivní charakter. Časté je použití přehledů v odrážkách, pro odborný text aktuálně považované za spíše nevhodné (např. s. 17-20n, 23-26, 37u-40n, 45-47n).
- Vlastní výzkumné šetření postrádá bližší popis použitých výzkumných technik a přehled či graficky zpracovaný záznam získaných dat, v analytické části tak diplomantka zjištěné výsledky konstatuje, aniž by bylo možné je ověřit.
- V práci je značné množství gramatických (jeden příklad za mnohé – na s. 44 standart m. standard) a stylistických pochybení (např. s. 14n, 48n) a typografických nedostatků (s. 21u-22 obsahují prakticky jen grafická zobrazení, tabulka na s. 23 není graficky zpracována a informace v ní obsažené rovněž mohly být přeneseny do příloh, totéž platí o schématu na s. 36, špatné typografické rozložení textu se týká i s. 40-41). Do práce není vložen český ani anglický Abstrakt, chybí i klíčová slova/key words. Abstrakty vložené jako samostatné soubory neobsahují požadovaný počet slov.

*Vzala jsem na vědomí obsah Protokolu o vyhodnocení podobnosti závěrečné práce ze dne 14. dubna 2021.*

**Hodnocení práce:** Práce s výhradami splňuje požadavky kladené na daný typ práce ve SP Andragogika a management vzdělávání. Její úspěšnou obhajobu podmiňují precizními reakcemi na dále uvedená doporučení a otázky.

### **Doporučení a otázky pro obhajobu:**

1. Formulujte význam terminologického spojení strategie řízení lidských zdrojů a uveďte nejčastější typy těchto strategií.
2. Pro výzkumné šetření prosím doplňte: Které interní dokumenty byly pro potřeby diplomové práce analyzovány? Jaký typ rozhovoru byl použit u pracovníků personálního oddělení a u zaměstnanců prodeje? Informace k osnově rozhovoru a struktuře dotazníku a o jeho respondentech.
3. Na s. 51 píšete: „Jelikož jsou personální změny více na operativní úrovni nežli na té strategické, detailní personální plán vytvořen není.“ – Bylo pak vůbec možné zkoumat strategii řízení lidských zdrojů v daném podniku?

V Praze 7. května 2021

PhDr. Michaela Tureckiová, CSc., MBA