

Oponentský posudek diplomové práce
Evvy Vondráčkové " Řízení lidských zdrojů
u malého zaměstnavatele "

Práce má 68 stran, z toho je 8 stran příloh. Odevzdána byla v lednu 2008.

Zvolené téma je aktuální, řízení lidských zdrojů v malých organizacích je stále věnována malá pozornost. Diplomantka v jedné z nich pracovala, takže mohla využít i vlastních zkušeností. Jejím zaměstnavatelem byla však kvalifikovaná kancelář, kde nároky na uvedenou činnost jsou vyšší než u většiny jiných, např. nejčetnějších, výrobních organizací. Pro řízení lidských zdrojů je proto často významnější složitost nebo význam jednotlivé organizace, než počet jejích zaměstnanců.

Po formální stránce je práce zpracována velmi pečlivě. Použité desetinné třídění poskytuje dobrou orientaci v práci i její přehlednost, využití zdroje jsou uvedeny - odvolávky na ně jsou na každé straně, kde je citace.

Dobrá úroveň práce je i po stránce odborné, jen, v rozhodující kapitole 2. Předmět činnosti a úloha personalistů, postrádám snad nejdůležitější personální činnost - hodnocení zaměstnanců. Tuto činnost musí vykonávat každý vedoucí, byť jde o organizaci nejmenší s činností co nejjednodušší - např. při přijímání či propouštění zaměstnanců, jejich odměňování, udržování či zvyšování jejich kvalifikace atd. Dále bych uvítal zdůraznění funkce každého vedoucího na všech stupních řízení v oblasti zejména veškerého rozhodování v personální oblasti. Vycházím z obecné zásady, že vedoucí může delegovat jen své pravomoci, nikoli svou odpovědnost. A jelikož personální řízení je jednou ze složek jeho celkového řízení, nelze jakékoli jeho úkoly ^{v osobní odpovědnosti} přenášet na kohokoli jiného, v daném případě na personální útvar, či jednotlivého personalistu. Proto nesouhlasím s některými citáty J. Koubka, např. na str. 15, kde bych zásadu úplně obrátil. Řízení lidských zdrojů ^{nejen} je výhradně záležitostí všech vedoucích pracovníků organizace, ale také personálního útvaru. Ten má za úkol např. na základě požadavků jednotlivých vedoucích poskytovat jim vysoce kvalifikované odborné rady, případně zpracovat potřebnou metodiku, ale ne vydávat personální rozhodnutí - to mohou jen příslušní vedoucí, kteří za zaměstnance, jichž se rozhodnutí týká, plně zodpovídají.

Při obhajobě by se, kromě dvou výše uvedených problémů, měla diplomantka vyjádřit k :

- úloze Úřadů práce při zabezpečování potřebných nových zaměstnanců, rekvalifikaci, poradenství atd.
- využití životopisů a zejména dotazníků při získávání zaměstnanců
- vhodnosti vzájemných vazeb mezi pracovními smlouvami, kolektivními smlouvami a pracovními řády - co by bylo jejich optimální náplní.

Práce odpovídá dle mého názoru, požadavkům kladeným na diplomové práce absolventů Právnické fakulty Univerzity Karlovy a doporučuji ji proto k obhajobě. Navrhuji hodnotit ji stupněm 2 - velmi dobrý.

Praha 19. ledna 2009.

ing. Pavel Peřina