

## Posudek vedoucího práce

Talířová Alena, *Elektronická podpora personálních činností*, Praha, 2015. 89 s., 4 přílohy. Diplomová práce (Mgr.), Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení, Vedoucí práce RNDr. Jan Žufan, Ph.D., MBA.

### 1. Obsah a struktura práce

Předložená diplomová práce Bc. Aleny Talířové na téma Elektronická podpora personálních činností si vytkla za cíl „poskytnout ucelenější pohled na elektronickou podporu personálních činností...a nastínit možné směřování blízkého vývoje ve využívání elektronické podpory k řízení lidských zdrojů.“ (posuzovaná práce, s. 7). Téma předložené diplomové práce a jeho konkretizace v podobě cíle práce odpovídá odbornému zaměření absolvovaného studia a profilaci katedry andragogiky a personálního řízení. K jeho dosažení diplomantka využívá jednak analýzy informací získaných studiem odborné literatury a dalších relevantních zdrojů a syntézu poznatků získaných empirickým šetřením. Pro empirické šetření si diplomantka vybrala odvětví bankovníctví, což se mi jeví jako dobrá volba, protože banky byly v uplynulých 25 letech vždy jedním z progresivních odvětví v oblasti řízení lidských zdrojů. Práce je přehledně uspořádána, obsahuje šest stěžejních kapitol, které jsou podle potřeby rozděleny do jednotlivých článků. Postup výkladu je srozumitelný. Příložené přílohy ilustrují vlastní text uvedený v práci. Rozsah práce odpovídá požadavkům na diplomovou práci (práce má více než 100 normostran od Úvodu po Seznam zkratek).

### 2. Odborná úroveň

Práce je na velmi dobré odborné úrovni. Diplomantka osvědčila schopnost práce s odbornou literaturou a dalšími zdroji v situaci, kdy není v řadě případů ustálena odborná terminologie a kdy se neustále, zejména v technologické části, objevují nové pojmy. Cíle, které si diplomantka vytkla (viz výše), jsou adekvátní tématu práce a jejich dosažení znamená získání informací o aktuálním stavu problematiky i předpokládaném vývoji. Diplomová práce podává jednak věrný obraz o stavu informační podpory personálního řízení ve zvoleném odvětví a jednak predikuje některé aspekty jejího dalšího vývoje. Navazuje na starší práce na toto téma, čili je možné porovnat posun za posledních deset let, a také dává doporučení pro další výzkumy na toto téma, která mají smysl, byť je určitě vhodné o nich diskutovat (komplexní pohled vs. zkoumání jednotlivých personálních procesů a činností).

### 3. Práce s literaturou

Pro zpracování diplomové práce využila diplomantka celkem 59 různých zdrojů od knižních, přes legislativu a odborné články publikované elektronicky až po technické informace získané od dodavatelů software a publikované na jejich webových stránkách. Výběr zdrojů z hlediska rozsahu, obsahu a aktuálnosti je v pořádku, odpovídá požadavkům na diplomovou práci. Práce se zdroji je korektní, odkazování je prováděno možným způsobem, citace jsou řádně vyznačeny. Tzv. „protokol z Theses.cz“ upozorňuje převážně na shody v bibliografických citacích, což svědčí o tom, že i jiní autoři použili stejné zdroje jako diplomantka (a tedy, že jí použité zdroje existují a jsou aktuální a akceptované). Skutečnost, že diplomantka neuvádí u řádné citace nestránkovaného dokumentu poznámku „nestránkováno“ tam, kde se obvykle

uvádí číslo stránky, svědčí o její nezběhlosti ve využívání cizích textů, nikoliv o porušení etiky vědecké práce. Na straně 154 zmiňovaného protokolu je označeno několik řádků (nesouvisle), které obsahují definice různých typů bankovních subjektů s tím, že jsou shodné s textem v dokumentu označeném jako studijní materiály ([https://is.muni.cz/auth/el/1456/jaro2010/BKF\\_BAN1/ode/Emrova\\_Michaela-POT\\_c.1.doc](https://is.muni.cz/auth/el/1456/jaro2010/BKF_BAN1/ode/Emrova_Michaela-POT_c.1.doc)). Jelikož jsem obdobné formulace našel v několika desítkách dalších dokumentů (diplomové a bakalářské práce, webové stránky bank atd.) a sám jsem nebyl schopen vymyslet jinou, „originální“ definici hypoteční banky nebo stavebné spořitelny, nepovažuji těchto několik vět za problém. Nelze potvrdit ani vyvrátit, že diplomantka dané charakteristiky zformulovala sama nebo je odněkud převzala. Vzhledem k tomu, že nejde o souvislý text a práce se nezabývá bankovníctvím jako takovým, nepovažuji celou záležitost za problém.

#### 4. Grafické zpracování

Nemám připomínky, práce je po grafické a formální stránce zpracována kvalitně, text, tabulky i obrázky jsou přehledné, čitelné a srozumitelné.

#### 5. Jazyková úroveň

Jak již bylo zmíněno výše, odborná terminologie v oblasti zkoumané v diplomové práci se vyvíjí a není ustálena. Diplomantka se s touto záležitostí vyrovnala velmi dobře a po jazykové stránce je její práce v pořádku. Vyjadřuje se srozumitelně, ale nesklouzává k mluvenému projevu. Po formulační a gramatické stránce nemám výhrady, nenašel jsem v práci gramatické chyby.

#### 6. Podněty k rozpravě

Jedním z „velkých“ témat současnosti je otázka sběru dat o každém jednotlivci, tedy i o zaměstnancích v organizacích. Do jaké míry je, podle diplomantky, rizikové (o pozitivích pro personální řízení není pochybnost) shromažďování informací o nich v personálních informačních systémech od okamžiku, kdy projeví zájem o zaměstnání v organizaci (včetně sběru dat ze sociálních sítí), přes adaptaci, případné zařazení do systému talent managementu, hodnocení pracovního výkonu a pracovního chování až po opuštění organizace, pro samotného zaměstnance? Je možné aplikovat přístup „nemusíte souhlasit s tím, jaká data o vás zpracováváme, ale také nemáte nárok na to být v naší organizaci zaměstnání“? Kde jsou právní a kde etické hranice zpracovávání osobních údajů zaměstnanců v automatizovaných informačních systémech?

#### 7. Závěrečné hodnocení práce

Předložená diplomová práce splňuje požadavky kladené na tuto úroveň kvalifikačních prací, a proto ji doporučuji k obhajobě.

Navrhované hodnocení je **výborně**.

V Praze, 8. června 2015

  
RNDr. Jan Žufan, Ph.D., MBA