

**RNDr. Jan Žufan**

## **Informační systémy v personálním řízení**

Doktorská disertační práce

Katedra andragogiky a personálního řízení FF UK

Praha 2007

### **Posudek oponenta práce**

Téma předložené disertační práce považuji za více než aktuální. Je zjevné, že současný personální management se bez podpory informačních technologií neobejde. Hned na počátku je nutno říci, že autor na sebe vzal velký úkol a díky jeho úsilí máme k dispozici asi jedinou takto komplexní studii, která mapuje historii, současný stav a možnosti vývoje a využití personálních informačních systémů v českém organizačním prostředí.

Disertační práce má rozsah 195 stran textu. Bibliografie k dané problematice obsahuje pouze 8 literárních pramenů a autor ve své práci cituje z 54 literárních zdrojů. Je škoda, že autor pracoval jenom se třemi cizojazyčnými informačními prameny.

Autor si vytyčil tři základní cíle práce:

1. zmapování aktuálního stavu informační podpory personálních procesů v organizacích České republiky;
2. zmapování současného stavu výuky předmětu týkajícího se informační podpory personálního řízení;
3. návrh struktury a obsahu vzdělávání studentů oboru Personální řízení nebo jemu příbuznému v problematice personálních informačních systémů (PIS).

Práce tak zpracovává tři samostatná témata problematiky ITC v personálním řízení a tomu také odpovídá rozčlenění textu do třech hlavních kapitol.

V první kapitole autor popisuje aktuální stav podpory personálních procesů ICT v podnikové praxi. K analýze tohoto stavu autor použil techniku dotazníku a jako dodatečnou techniku získávání informací autor zvolil studium dostupných pramenů a ověřovací rozhovory s kompetentními zaměstnanci organizace. Pro zajímavost by bylo dobré doplnit, jak dlouho trvalo získávání dat, od rozeslání dotazníků po

„dobývání“ vyplněných dotazníků z organizací. Ze 166 autorem oslovených organizací se podařilo získat relevantní informace ze 34 firem. I tak autor dokázal podat přehledný stav využití informačních technologií při řízení jednotlivých personálních procesů. Doporučovala bych uvést základní charakteristiky organizací v úvodu kapitoly a ne až v závěrečném shrnutí. Je škoda, že výsledky dotazníkového šetření nejsou kategorizovány dle velikosti organizace. Na základě této skutečnosti jsou např. údaje týkající se pořizovacích nákladů na zavedení PIS nebo ERP systémů v rozmezí 250 tis. Kč až 20 mil. Kč nevypovídající. Nicméně zcela nezpochybnitelné jsou závěry šetření, které manifestují zásadní a nezastupitelný význam ICT pro personální řízení v organizacích. Já osobně přikládám této části práce obrovský význam, neboť se autorovi podařilo jasně vytyčit praktické dopady zavedení informační podpory personálního řízení v organizaci. Do této chvíle jsme měli k dispozici pouze domnělé nebo reklamní informace firem nabízejících tuto podporu.

Druhá kapitola obsahuje zmapování aktuálního stavu přípravy budoucích specialistů na personální řízení v oblasti informační podpory personálního řízení. Autor píše, že ke zjištění stavu využil dvě metody, ačkoliv dále uvádí pouze metodu rozhovoru s kompetentními garanty výuky. Poměrně alarmující je zjištění, že z 12 vysokoškolských pracovišť je problematika informačních systémů v personálním řízení zahrnuta ve studijním plánu jako samostatný předmět pouze na dvou pracovištích.

Třetí kapitola je dle mého názoru velice obsáhlá a vzhledem k lepší orientaci a přehlednosti textu bych ji doporučovala rozdělit do několika dalších kapitol. Kapitola se nazývá Personální informační systém v podniku, ale subkapitola 3.1. až 3.5.4. se zabývá informačními systémy v organizaci v obecné rovině. Tyto podkapitoly obsahují obrovský informační potenciál z hlediska všeobecného využití informačních technologií a systémů v organizaci, nicméně z mého pohledu jsou zde tyto informace pro potřebu této práce jaksi „navíc“. Nicméně připouštím, že je tato moje připomínka poněkud diskutabilní, protože pokud autor celou tuto kapitolu opravdu chápe jako konkrétní návrh struktury a obsahu předmětu Personální informační systémy, jsou zde výše zmíněné informace namísto, neboť studenti musí získat základní orientaci v dané problematice.

Přínosem jsou další části kapitoly (3.6. až 3.7.11.) popisující konkrétní využití personálních informačních systémů při realizaci jednotlivých personálních činností a procesů.

Velmi zajímavou jsou také podkapitoly 3.8. až 3.10., které se věnují samotné implementaci personálního informačního systému v organizaci.

Na základě vlastní zkušenosti autor rozdělil celý náročný proces do 10 etap, které podrobně popisuje a nerezignuje také na rizikové faktory, které s sebou tento proces přináší.

Stejně důležitou je i následující subkapitola 3.11., která popisuje citlivou problematiku bezpečnosti personálních informačních systémů. Autor věnuje značnou pozornost také všem faktorům, které mohou tyto systémy ohrozit.

Závěr třetí kapitoly (3.12.) se zabývá dopady zavedení personálního informačního systému v organizaci. Vzhledem k logické návaznosti bych tuto podkapitolu doporučila přiřadit k subkapitole popisující implementaci PIS. Dopady zavedení PIS autor ukazuje na základě průzkumu, který byl prováděn v letech 2006 – 2007. Bohužel zde autor neuvádí, kolik organizací se průzkumu účastnilo a kdo ho prováděl.

Na závěr bych chtěla sdělit, že moje připomínky v žádném případě nezpochybňují kvalitu práce RNDr. Jana Žufana, který vypracoval a předložil velmi dobrou studii. Předložená disertační práce je velmi důležitým a potřebným koncepčním a shrnujícím materiálem k dané problematice.

Závěr: Předložená disertační práce vyhovuje podmínkám kladeným na tento typ vědecké práce: analyzuje dosavadní poznatky k dané problematice, kriticky posuzuje současný stav a dává tušit, jakým směrem se bude vývoj v této oblasti ubírat. Domnívám se, že autor splnil vytčené cíle a doporučuji práci k přijetí.

V Praze 12.12.2007

  
PhDr. Helena Dybová, Ph.D.