POSUDEK NA DISERTAČNÍ PRÁCI
PhDr. LUCIE NEITZELOVÉ, která nese název:

APLIKACE MODERNÍCH METOD PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ NA ČESKOU FIREMNÍ KULTURU

Rozsáhlá disertační práce PhDr. Lucie Neitzelové obsahuje 158 stran textu včetně bohaté literatury a 15 příloh na téměř 60 stranách. Není pochyb o tom, že současný pohled na metody personálního řízení a firemní kultury v českých pobočkách nadnárodních společností je téma vysoce aktuální. Toto téma si autorka rozdělila do dvou základních částí: teoretické a empirické.

Teoretická část pokrývá rozsáhlý prostor počínaje získáváním pracovníků pro firmu na současném trhu práce. Jsou zde popsány kapitoly zabývající se plánováním lidských zdrojů i jejich rozvojem včetně metod vzdělávání a hodnocení pracovníků. Nechybí ani zdařilá kapitolka o rozvoji manažerů včetně metody cross-kulturálního tréninku. Následují subkapitoly o odměňování zaměstnanců, a to nejen mzdou, ale také účinným systémem benefitů. Z oblasti firemní kultury autorka vybrala základní poznatky o její podstatě, významu, uvádí také typologii firemní kultury, možnosti její změny a jejího řízení. Dále pokračuje logicky zaměřením na spokojenost zaměstnanců ve firmě, na to, co ji ovlivňuje a na metody, kterými ji lze zkoumat. Teoretickou část uzavírá přehled možností, jak měřit úspěšnost řízení lidských zdrojů. Lze konstatovat, že teoretická část disertační práce vychází z nejnovějších poznatků o řízení lidských zdrojů, jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazují a postihují vše podstatné pro popisovanou oblast.

Empirická část je založena na šetření ve dvou pobočkách nadnárodních společností. Předmětem činnosti první firmy je logistika (firma A), předmětem činnosti druhé firmy je především distribuce farmaceutických produktů (firma B). Každá z firem autorka posuzuje podle šesti jasně definovaných kritérií, které v práci popisuje. Velmi podrobný a živý popis činností, které firmy provádějí, zaměstnaneckých vztahů, prostředků pracovní motivace včetně systému odměňování a hodnocení současné i budoucí úspěšnosti firmy, svědčí o mimořádně rozsáhlých a hlubokých znalostech, které má autorka nejen o teorii, ale i o každodenním fungování uvedených firem. Tato část, samostatně publikovaná, by se mohla stát velmi čtivou a užitečnou příručkou pro začínající pracovníky úseku lidských zdrojů.

K empirické části práce lze učinit několik poznámek. V příloze P15 chybí název dotazníku a manuál s pokyny pro jeho snímání, případně zpracování. Dále tabulka P14 s výsledky dotazníkového šetření u firem (opět bez názvu) se zdá přinášet zajímavé poznatky (jejichž sběr byl nepochybně velmi časově náročný). Recenzent by byl rád, kdyby autorka během diskuse při obhajobě údaje a okolnosti šetření blíže rozvedla.

Disertační práci PhDr. Lucie Neitzelové jsem si přečetl s potěšením a doporučuji ji k obhajobě.

Doc. PhDr. Pavel HARTL

27. dubna 2007