

HODNOCENÍ OPONENTA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor práce	Lucie Knedlová
Studijní program	Management rizik
Forma studia	prezenční
Akademický rok	2024/2025
Téma práce	Posouzení personálních rizik ve vybrané společnosti
Autor posudku	Ing. et Ing. Jiří Konečný, Ph.D.

	Kritéria hodnocení	Váha	Hodnocení
1	Formulace cílů práce a použité metody	0,10	B
2	Úroveň teoretické části práce	0,30	D
3	Úroveň analyticko-empirické a návrhové části práce	0,20	D
4	Výstavba textu a jeho logická provázanost, kvalitativní a kvantitativní parametry práce	0,13	C
5	Splnění cílů práce a relevance závěrů	0,15	D
6	Jazyková úroveň práce	0,05	B
7	Formální náležitosti práce (včetně citací a užití šablony)	0,07	C
	Návrh hodnocení dle váženého průměru	1,00	D (2,25)

Autorka si zvolila téma, které je nepochybně aktuální a relevantní. Zpracování však zůstává převážně na popisné úrovni, bez výrazné míry odborné kritické reflexe či hlubší aplikace teoretických poznatků na konkrétní podnikové prostředí.

Teoretická část působí spíše jako shromáždění výpisků z dostupné literatury bez výraznější syntézy či autorské přidané hodnoty. Mnoho pasáží trpí stylistickými nedostatky, opakováním téhož obsahu, překlapy a někdy i nejasnými formulacemi. Výběr teoretických modelů je adekvátní, ale jejich využití v praktické části je velmi omezené, až nulové. Modely řízení lidských zdrojů jsou popsány bez jakéhokoliv kritického zhodnocení či vyhodnocení relevance pro analyzovanou společnost.

Praktická část je založena na dotazníkovém šetření, SWOT analýze a Ishikawa diagramu. Dotazníkové šetření postrádá důkladnější popis metodologie (reprezentativnost vzorku, způsob distribuce, validita otázek). Prezentace výsledků je povrchní. Otázky jsou vyhodnoceny izolovaně bez jakéhokoliv vzájemného propojení, které by zvýšilo vypovídací schopnost výsledků, např. jak odpovídali na klíčové otázky určité skupiny respondentů podle pohlaví, věkové kategorie, doby zaměstnání ve firmě apod. SWOT analýza je obecná a neukazuje na hlubší pochopení vnitřních procesů firmy. Ishikawa diagram je sestaven bez jasného popisu metodiky, není zřejmé, z jakých konkrétních dat či podkladů jednotlivé příčiny vycházejí, ani proč byly do diagramu zahrnuty právě uvedené faktory. Navržená opatření na zlepšení situace jsou spíše vágní, postrádám úvahu o nákladech a přínosech jednotlivých opatření.

Grafické provedení je průměrné, text obsahuje drobné gramatické chyby a překlepy.

Závěrem konstatuji, že předložená bakalářská práce splňuje požadavky, které jsou kladené na tento typ práce, a doporučuji tuto práci k obhajobě. Navrhuji hodnocení klasifikačním stupněm D – uspokojivě.

Otázky k obhajobě:

1. Jakým způsobem byli vybíráni respondenti pro dotazníkové šetření a jak zajišťujete, že vzorek byl reprezentativní pro celé spektrum zaměstnanců firmy?
2. Jak by bylo možné kvantifikovat dopady navržených opatření? Proč se práce nevěnuje ani orientačnímu odhadu jejich finančních nákladů?
3. V teoretické části rozebíráte různé modely řízení lidských zdrojů. Který z těchto modelů je podle Vás nejvhodnější pro firmu PD PLAST a proč?

V Uherském Hradišti dne 26.05.2025

Podpis:

Hodnocení odpovídá následující stupnici:

A = 1,00-1,24 B = 1,25-1,50 C = 1,51-2,00 D = 2,01-2,50 E = 2,51-3,00 F = 3,01-...