

POSUDEK VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno studenta: Karolína Palečková

Název bakalářské práce: Rozvoj zaměstnanců ve vybrané společnosti s mezinárodní činností

Cíl práce: Návrh postupu pro vytvoření procesu rozvoje a vzdělávání a tím i inovaci celého systému rozvoje lidských zdrojů ve vybrané společnosti s mezinárodní činností.

Jméno vedoucího bakalářské práce: Ing. Jaroslav Demel, PhD.

	Výborně	Velmi dobře	Dobře	Neprospěl
I. Hodnocení zpracování tématu studentem:				
Splnění cíle práce	X			
Volba metod a jejich aplikace při zpracování tématu		X		
Hloubka provedené analýzy	X			
II. Hodnocení struktury a obsahu práce:				
Přehlednost a logická stavba (struktura) práce		X		
Aktuálnost a vhodnost použitých pramenů	X			
Schopnost studenta zpracovat získané podklady	X			
Přiměřenost a srozumitelnost závěrů práce	X			
Formulování vlastních názorů studentem	X			
III. Hodnocení formy a stylu práce:				
Formální úprava práce (text, tabulky, grafy)		X		
Stylistická úroveň práce	X			
Práce s českou literaturou včetně odkazů a citací	X			
Práce se zahraniční literaturou včetně odkazů a citací	X			
Posouzení výsledku kontroly plagiátorství v IS STAG	Posouzeno bez výhrad			X
	Posouzeno s výhradami			

Vyjádření minimálně v rozsahu 10 řádků k bakalářské práci z hlediska splnění jejích cílů, využití metod řešení a návrhů opatření včetně formální úpravy, práce s literaturou a její citace (uveďte na druhou stranu posudku).

Otázky k obhajobě bakalářské práce:

- 1. Ve Vaší práci sledovaná společnost nemá své H.R. oddělení a má cca 170 zaměstnanců. Při jakém počtu zaměstnanců, eventuálně v jakém stádiu rozvoje MSP byste doporučovala H.R. oddělení v podniku vytvořit?**
- 2. Jaká specifika přináší do řízení lidských zdrojů skutečnost, že je společnost aktivní v mezinárodním měřítku?**

Práci doporučuji - nedoporučuji* k obhajobě. (*nehodící se škrtněte)

Bakalářskou práci navrhuji klasifikovat stupněm: výborně

Datum: 13.5.2019

.....
Podpis vedoucího bakalářské práce



Práce se zabývá problematikou řízení lidských zdrojů v malých a středních podnicích, a to zejména v těch, které svými aktivitami překračují hranice země, ve které byly založeny. Proto byla pro analytickou část vybrána k detailnějšímu sledování zjištěných teoretických východisek vhodná společnost, která se navíc věnuje sféře aplikovaného výzkumu.

V teoretické části práce je velmi zdatně rozebrána problematika strategického řízení lidských zdrojů, kde je v současné době silně akceptován přístup k zaměstnancům jako k lidskému kapitálu, který představuje zásadní předpoklad rozvoje firmy. U malého a středního podniku práce potvrzuje stejnou, ne-li ještě větší potřebu takového přístupu, protože počet zaměstnanců je zde omezen a tím nutnost správné volby a kvalitního rozvoje zaměstnance formou systematického procesu zapojování do pracovního procesu, kontinuálního vzdělávání a vedení, je životním prvkem společnosti.

U firmy, která na trhu svého produktu soutěží se zahraniční konkurencí, je intenzita výše uvedených potřeb ještě vyšší.

Analytická část práce sestává ze tří částí, první část se zaměřuje na zmapování silných a slabých stránek společnosti, druhá část rozebírá H.R. prostor vybrané firmy a v třetí části je formou dotazníku analyzován systém rozvoje a vzdělávání zaměstnanců ve společnosti.

Na základě odhalených nedostatků stávajícího systému doporučuje autorka práce inovaci, a to formou zdařilého vlastního praktického průvodce pro rozvoje lidských zdrojů ve vybrané společnosti.

Cíl práce byl splněn.