

Posudek oponenta bakalářské práce

Název práce: **Metody vícekritériálního hodnocení v řízení lidských zdrojů**

Vypracovala: **Lucie Hrbáčková**, ME, III. ročník

Předložená bakalářská práce je věnovaná problematice uplatnění metod vícekritériálního hodnocení v řízení lidských zdrojů. Práce má 63 stran, samotný text je pak rozdělen do desíti kapitol zahrnujících i Úvod a Závěr. Tematicky lze podle mne text rozdělit na dále popsané tři ucelené části, první dvě lze označit jako teoretické, poslední třetí pak jako praktickou.

První část tvoří kapitoly 2., 3. a 4. Autorka zde nejprve stručně popisuje proces řízení lidských zdrojů, poté zaměří svou pozornost na problematiku hodnocení pracovníků. Druhou část tvoří kapitoly 5.-8. Jsou zde podrobně popsány matematické metody vícekritériálního hodnocení, jež se používají pro hodnocení pracovníků a velmi stručně nastíněna metoda "sociomappingu". Obě části jsou zpracovány na základě studia literatury. Osobně bych doporučil nečlenit text do tolika hlavních kapitol. První část mi přijde zbytečně obsáhlá, autorka se zde snažila uvést co nejvíce pojmů a procedur, některé pak ale nejsou podle mého názoru náležitě vysvětleny (např. pojem BSC na str. 12 či důvod a způsob redukování stupnic s jazykovými deskriptory). Obrázek 3.3 na str. 13 je podle mne nepřehledný, dal bych přednost tabulce s jednotlivými kombinacemi hodnot tří faktorů. Druhá – matematická - část je podle mého názoru zpracovaná kvalitně, jen bych zde doporučil podrobně popsat jen ty metody, se kterými autorka pracuje v závěrečné části, ostatní by zde stačilo pouze zmínit s uvedením zdrojů, text by pak působil kompaktněji. Tvzení na str. 33, že metoda váženého průměru stupňů naplnění dílčích cílů byla využita týmem pracovníků PřF při hodnocení kvality výukových prostředků, by bylo vhodné doložit uvedením nějakého zdroje.

Třetí "praktická" část je pak tvořena kapitolou 9. Autorka zde nejdříve aplikuje dvě dříve popsány metody - Saatyho AHP a metodu váženého průměru stupňů naplnění dílčích cílů - na řešení příkladů z praxe, poté zde velmi stručně naznačí aplikaci metody sociomappingu na příkladu převzatém z internetového zdroje. Tuto část bohužel považuji za nejméně zdařilou. U prvního problému hodnocení akademických pracovníků (nikoli učitelů!) citelně chybí zdůvodnění účelu provádění hodnocení, nemohu tak posoudit věrohodnost popsaného modelu. U druhého příkladu pak není uvedeno, co je cílem, který má zaměstnanec splnit. Navíc by bylo dobré řádně zdůvodnit transformaci původních hodnot kritérií na škálu 0-100 % a vůbec použití kombinace metod váženého průměru stupňů naplnění dílčích cílů a Saatyho AHP. Zpracování obou příkladů tak na mne bohužel působí jen jako dosazení nějakých hodnot do vzorečků a vypsání výsledků.

Práce je psána poměrně čtivě, jen některé formulace působí podle mne poněkud kostrbatě (např. poslední odstavec na str. 30). Narazil jsem jen na minimum gramatických chyb či překlepů. Grafické zpracování práce je bohužel horší. V textu se např. vyskytují jednopísmenné předložky na konci řádků, na několika místech je odskočen řádek (např. str. 14, 19), popisky tabulek či obrázků se občas vyskytují na druhé stránce než samotný objekt, některé tabulky či odstavce navíc nejsou správně zarovnány (na střed, resp. od kraje ke kraji), nadpis 7. kapitoly je podtržen či jsou špatně psané symboly, kde se vyskytuje horní i dolní index zároveň. V textu je zbytečné používat trojitě zvýraznění – podtržení, tučnost a kurzívu zároveň. Dále je třeba zmínit opakující se číslování tabulek v 9. kapitole či špatný odkaz v textu na obr. 4.1 na str. 18.

Další dotazy k obhajobě:

- Co znamená *řízení výkonnosti*? Tento pojem je uveden na str. 9, není však v textu nijak vysvětlen.
- Jakým způsobem jsou v příkladech určeny hodnoty $RI(m)$?

Předloženou bakalářskou práci doporučuji k obhajobě a v případě uspokojivé reakce na uvedené připomínky a dotazy navrhuji klasifikaci stupněm "C".

V Olomouci dne 12. ledna 2012

RNDr. Ondřej Pavlačka, Ph.D.
Katedra matematické analýzy a aplikací matematiky