

## Posudek oponentky práce

VLACHOVSKÁ, Zuzana. *Personální řízení ve startupových organizacích*. Praha, 2024. 156 s., 7 příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

### 1. Obsah a struktura práce

Studentka předkládá k obhajobě bakalářskou práci na téma personálních procesů ve startupových organizacích. Téma je ve vztahu k oborovému zaměření katedry relevantní. Cíl práce si studentka formulovala ve vztahu k tématu práce následujícím způsobem: „Cílem bakalářské práce je rozpracovat specifika personálního řízení ve startupových organizacích.“ (s. 3) Práce je strukturována do úvodu, pěti kapitol, diskuze a závěru. Struktura práce a obsahová náplň teoreticky zaměřených kapitol je ve vztahu k tématu a cílům práce vhodně zvolená, místy jsou témata kapitol zpracována ve větším detailu, než odpovídá cílům práce.

První kapitola se zabývá tématem startupových organizací, druhá kapitola v krátkosti pojednává o tématu personální strategie a personální politiky organizace. V kapitole třetí studentka rozpracovala téma dílčích personálních procesů. Kapitola čtvrtá si klade za cíl analyzovat specifika personálního řízení ve startupových organizacích. Pro nedostatek zdrojů specificky zaměřených na téma personálních procesů ve startupových organizacích vycházela studentka jak ze zdrojů týkající se malých organizací, tak ze zdrojů ve vztahu ke startupovým organizacím. Pátá kapitola pojednává o empirickém šetření a její úvod ne zcela odpovídajícím způsobem studentka věnovala teoretickému pojednání o postavení IT odborníků na trhu práce. Studentka realizovala kvalitativní empirické šetření. Cílem empirického šetření bylo analyzovat podobu personálních procesů a využívané metody personální práce ve startupových organizacích v oblasti IT v České republice.

### 2. Odborná úroveň

Pro potřeby empirického šetření byly startupové organizace studentkou vymezeny jako organizace „...jejichž rok zapsání do obchodního rejstříku není starší než 2014.“ (s. 80) Délka působení organizace na trhu bývá jenom jedním z více kritérií při operacionalizaci tzv. startupových organizací odbornými zdroji, vč. těch, ze kterých čerpala studentka.

Šetření bylo realizováno s deseti informanty-zaměstnanci pověřenými v organizacích oblastí personálního řízení. Výzkumný soubor byl heterogenní, zkoumané organizace se výrazněji lišily zejména počtem pracovníků a hierarchickou strukturou. V rozhovoru převažovaly uzavřené otázky. V popisu metodiky (polostrukturovaný rozhovor) chybí operacionalizace pojmu standardizace personálního procesu. A dále není v popisu metodiky studentkou uvedeno, zda byla terminologie k personálním procesům informantům blíže vysvětlena, z některých odpovědí je možné se domnívat, že informanti mohli položeným otázkám porozumět jinak, než jak jsou chápány odbornou terminologií (např. odpovědi informantů k otázkám k personálnímu plánování, k získávání pracovníků, odměňování pracovníků, využívaným metodám ad.). V práci (výsledková část a navazující diskuze) se vyskytují odborné a terminologické nepřesnosti.

Analýzu výsledků hodnotím jako mírně nevyváženou. Studentka věnuje značný prostor popisu výzkumných dat na úrovni jednotlivých organizací, shrnujících analýz pro celý výzkumný soubor je méně, část interpretací není dostatečně podložena analyzovanými daty.

### **3. Práce s literaturou**

Při práci s literaturou není opakovaně dodržována citační norma. Vybrané parafráze by mírou shody více odpovídaly přímým citacím. Umístování odkazů na zdroje neodpovídá citační normě. Opakovaně studentka odkazuje na zdroj na začátku parafráze nebo citace, ne na jejím konci, ne vždy je tedy zřejmý přesný rozsah parafráze. Obzvláště matoucí je to u parafrází, které mají větší rozsah než jeden odstavec a jsou odkazované pouze na začátku prvního nebo naopak pouze na konci druhého odstavce (např. s. 16, Croll a Yoskovitz, 2016) nebo pokud na parafrázi navazuje parafráze dalšího autora (např. na s. 12 Ries, 2011 a navazující odkaz na Croll, Yoskovitz, 2016). Jinde studentka uvádí parafrázi autora Ries, 2011, v závěru parafráze ale do odkazu jmenuje další autory (Croll, Yoskovitz, 2016, Ries, 2011 na s. 13, první odstavec). Na jiném místě studentka u opakované parafráze uvádí pouze autory parafráze, bez uvedení plného odkazu na zdroj (s. 42, Armstrong, Taylor; s. 58, Kocianová). Soupis bibliografických citací neodpovídá u všech odkazů po formální stránce zcela citační normě. Studentka téma (zejména u kapitoly první, ale ne výlučně) zpracovala s použitím i populárních zdrojů, případně online zdrojů komerčních společností, u kterých není možné ověřit věrohodnost jejich informací.

### **4. Grafické zpracování**

Grafickou úpravu hodnotím jako přehlednou.

### **5. Jazyková úroveň**

Studentka se vyjadřuje srozumitelně, odpovídajícími jazykovými prostředky. V textu se vyskytují překlepy a korekturní chyby.

### **6. Podnět k rozpravě**

Jaký byl vztah mezi velikostí zkoumaných organizací, délkou působení na trhu a zkoumanými dílčími personálními procesy?

### **7. Závěrečné hodnocení práce**

Studentka předkládá k obhajobě téma personálního řízení ve startupových organizacích. Téma hodnotím jako aktuální a oborově relevantní. Struktura práce je logická a ve vztahu k cílům práce relevantní. Teoreticky laděné kapitoly svou obsahovou náplní odpovídají tématu, na které se zaměřují a tvoří východiska pro navazující kvalitativní empirické šetření. Definice startupových organizací pro účely empirického šetření zohledňuje jenom jedno z celé řady definujících kritérií uváděných pro startupové organizace. Výzkumný soubor byl poměrně heterogenní. Analýza výsledků má těžiště v popisu výsledků na úrovni jednotlivých organizací, analýzy výsledků pro celý výzkumný soubor jsou zastoupeny v menším rozsahu. V práci se místy vyskytují odborné a terminologické nepřesnosti. Jako nejvíce problematickou hodnotím práci se zdroji, kdy studentka opakovaně nerespektovala citační normu. Práci doporučuji k obhajobě a navrhuji klasifikaci „dobře“.

V Praze, 29. 8. 2024

PhDr. Alexandra Fonville, Ph.D.