

Posudek vedoucího práce

Šumavský, Sebastián. *Personální řízení startupů*. Praha, 2015. 49 s., 1 s. příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce Mgr. Ing. Stanislav Háša, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Tématem práce je personální řízení v podmínkách začínající malé firmy (start-up). Autor si klade otázku, jak v takovéto organizaci přistupovat k personálním činnostem, aby byl využit potenciál jejich pracovníků, případně jak podpořit jejich seberealizaci. Cílem práce je následně zmapovat konkrétní organizace a zjistit, jak je ve skutečnosti personální práce realizována.

Autor se nejprve zabývá otázkou personálního řízení na obecné úrovni – jaké jsou jeho cíle, činnosti, co je personální strategie a vliv personálního řízení na výkonnost organizace. Následně se zabývá otázkou aplikace těchto přístupů do podmínek malé firmy a jejich specifiky. Poté se autor zabývá definováním startupů, jejich charakteristikami, cíli a vymezuje jejich společné znaky. Velmi zajímavá kapitola se týká historie této formy podnikání, stejně jako uvedené příklady.

V empirické části autor zrealizoval 3 hloubkové rozhovory v různých startupech. Zvolil metodu „case study“, což je více kvalitativní způsob výzkumu. Proto použití hypotéz je spíše pomocný nástroj (v tomto případě možná i zbytečný), který autorovi následně umožňuje formulovat závěry. Na základě získaného vhledu autor formuluje doporučení pro oblast personálního řízení. Je škoda, že tato doporučení zůstala spíše v obecné rovině a nezískala konkrétnější podobu.

Práce je přehledně členěna, text se odvíjí logicky, kapitoly na sebe navazují a práce jako celek je celkem smysluplně vystavěna. Práce je celkově srozumitelná.

Práce po obsahové i strukturální stránce odpovídá požadavkům na ní kladené.

2. Odborná úroveň

Téma práce je více než aktuální, současně oblast startupů se dynamicky rozvíjí a v literatuře v této oblasti není příliš samostatných a nosných zdrojů. Je proto ocenění hodné, že autor zmapoval jak české, tak zahraniční zdroje v této oblasti. Cíl práce je definován spíše obecně, autor mohl využít více získaných poznatků a více vytěžit rozhovory, které vedl. V této podobě se práce omezila více na deskripci současného fungování vybraných firem a práci chybí závěrečná kapitola, která by skutečně zobecnila získané vhledy a přinesla nové pochopení pro zlepšení personálního řízení těchto organizací. Nicméně i tak práci hodnotím jako zdařilou, minimálně je to dobrý základ pro další přemýšlení a výzkum v další etapě.

3. Práce s literaturou

Použitá literatura je postačující, i když autor mohl využít více zahraničních primárních pramenů. V některých pasážích bych autorovi doporučil více věnovat pozornost citacím a více uvádět zdroje. Autor prokázal schopnost pracovat s literaturou a na jejím základě formulovat svoje vlastní závěry.

4. Grafické zpracování

Práce je kvalitně zpracovaná, stránky, nadpisy a formální stránka práce odpovídá požadavkům na práci kladenou.

5. Jazyková úroveň

Autor se vyjadřuje srozumitelně, využívá odborné termíny a pojmy. Textu by však rozhodně pomohla textová korektura a revize pravopisu.

6. Podněty k rozpravě

- Co jsou podle autora kritické faktory úspěchu startupu a jaké to může mít implikace do personálního řízení organizace?
- Co by autor zařadil mezi nejdůležitější personální činnosti ve startupu a kdo by je měl zajišťovat?

7. Závěrečné hodnocení práce

Celkově lze konstatovat, že práce splňuje podmínky na práci kladené, autor prokázal schopnost vypracovat vědeckou práci. Práci doporučuji k obhajobě s hodnocením **velmi dobře**, v závislosti na obhajobě.

V Praze 8. 6. 2015

Mgr. Ing. Stanislav Háša, Ph.D.