

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Hodnocení pracovníků a jeho vliv na ostatní personální činnosti

Typ práce: Bakalářská práce

Jméno studenta: Maiwaldová Lucie

Oponent práce: PhDr. Markéta Šnýdrová, Ph.D.

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	X
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	X
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	
Struktura práce	Úplná, logická	X
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	X
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	X
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	X
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	X
	Formální bez užších vazeb na text	

Vlastní přínos práce	Formulace původních závěrů	X
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	
	Chybí formulace vlastních závěrů	

Další hodnocení:

Předložená bakalářská práce je zpracována na velmi zajímavé a aktuální téma. Autorka si v souhrnu stanovuje jak hlavní cíl, tak cíl dílčí. Cílem práce je formulovat doporučení v oblasti hodnocení pracovníků ve vazbě na ostatní personální činnosti ve společnosti XY. Dílčím cílem je pak ověřit, zda hodnocení pracovníků je nejčastěji spjato s odměňováním a vzděláváním, seznámit se s tématem hodnocení pracovníků, prověřit stávající systém hodnocení pracovníků ve vybrané společnosti, nalezení možných nedostatků a následné doporučení pro jeho případné zlepšení. Cíle lze hodnotit jako jasně formulované a dosažitelné. Nicméně v úvodu autorka uvádí dílčí cíle jinak, což je nesprávné: • Vytvoření literární rešerše poznatků z dostupné problematiky. • Představení vybrané společnosti včetně zhodnocení současného systému hodnocení. • Provedení kvantitativního výzkumu v podobě dotazníkového šetření. • Provedení rozhovorů s vybranými zaměstnanci společnosti. • Podrobná analýza zjištěných výsledků. • Návrh změn v systému hodnocení a jejich vlivu na ostatní personální činnosti, především se zaměřením na odměňování a vzdělávání zaměstnanců Kromě toho, že by v rámci textu měly být cíle uvedeny doslovně shodně, lze dílčí cíle uvedené v úvodu považovat za nesprávně formulované, neboť část z nich je postupem řešení práce a poslední cíl dubluje cíl hlavní. Práce má klasickou strukturu. Text je logicky provázán. Teoretická část vychází z vhodně zvolených literárních zdrojů. Je pozitivní, že se autorka snaží komparovat názor a pohledy citovaných autorů, avšak komparace by měla být vyváženější. Text také obsahuje nadbytečné množství odrážek, které narušují plynulost textu. Metody, které jsou užity – rozhovor a dotazník jsou vhodné. Počet respondentů je dostatečný. Některé otázky dotazníku př. otázka č. 12 jsou ale subjektivně zaměřeny, což může vést ke zkreslení dat. Výsledky jsou vcelku dobře interpretovány, avšak z formálního hlediska by bylo vhodné, aby názvy tabulek byly skutečnými názvy, a nikoliv otázkami z dotazníku. Doporučení jsou vcelku relevantní. Cíle práce lze považovat za splněné, zadání bylo dodrženo. Práci doporučuji k obhajobě.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

V čem vidíte hlavní přínos hodnocení pracovníků?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

S jakými personálními činnostmi má být hodnocení provázáno a proč?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Jak se zkoumaná společnost staví k Vaším doporučením?

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	X
	nedoporučuji k obhajobě	

Datum: 22.07.2020

Podpis oponenta práce