

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Systém hodnocení pracovního výkonu vybrané organizační jednotky Finanční správy České republiky

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Kalíková Michaela

Oponent práce: Doc. Ing. Lucie Depoo, Ph.D.

Práce splňuje zadání	Ano	
	Ne	X
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	
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	X
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	
	Aktuální prameny	
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využité pasivně, věcně správně citované	X
	Nedostatečně využité	

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	X

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

Další hodnocení:

Diplomová práce se dle názvu má věnovat systému hodnocení pracovního výkonu. Nicméně autorka práce neprokázala základní znalost pojmů, neboť většina práce se věnuje hodnocení zaměstnanců, nikoliv hodnocení výkonu. Toto platí jak v části teoretické, tak praktické, v dotaznících i rozhovorech. Pojmy hodnocení a hodnocení výkonu jsou často zaměňovány, nebo používány jako synonyma a nejsou rozlišovány. Převážná většina textu práce se proto nevěnuje tématu, výzkum (který autorka pojmenovala jako „průzkum“) není relevantní, otázky se netýkají (kromě 3 v dotazníku i rozhovoru), tématu práce, ale zabíhají do jiných oblastí (motivace, spokojenost, hodnocení pracovníků apod.). Cíl je formulován jako metoda. Výzkumná otázka nemá vztah k cíli práce ani tématu a reálně nic neřeší. Stejně tak hypotézy, které navíc nejsou správně formulovány jako vztah mezi proměnnými a nebyly proto ani správně vyhodnoceny a nebyly testovány. Statistika nebyla použita vůbec. Celá práce využívá pouze relativní četnosti. Prezentace výsledků není relevantní ve vztahu k názvu práce a cíli. Popisovány jsou většinou skutečnosti, které s tématem nesouvisí. Testy v souvislosti s členěním vzorku podle identifikačních otázek nebyly provedeny. Je otázkou, proč byly tyto otázky zařazeny, když s nimi nebylo dále pracováno. Práce nedosahuje v postupu řešení ani minimální úrovně. Návrhy nemají opět v drtivé většině vztah k názvu práce, nejsou dopracované, v přílohách nejsou žádné konkrétní návrhy na úpravy uvedeny, a nelze je proto považovat za relevantní. Tyto nedostatky a neznalosti považuji za zcela zásadní a práci proto nedoporučuji k obhajobě.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Proč jste nepoužila metody hodnocení výkonu, např. KPI? Proč jste nevyužila další nové přístupy k hodnocení a řízení výkonu?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Proč nebyl navržen nový systém hodnocení výkonu zaměstnanců? Byla by vůbec změna realizovatelná, vzhledem k regulovanosti Finančního úřadu?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Jak byste správně formulovala hypotézy, aby byly statisticky testovatelné? Jaké testy by bylo vhodné použít? Jak lze s daty dále pracovat?

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

Jaké úpravy byly provedeny/budou provedeny na základě Vašeho výzkumu? Kdo je za úpravy zodpovědný? Jak budou změny vyhodnocovány? Proč jste to nevedla do příloh?

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	
	nedoporučuji k obhajobě	X

Datum: 17.05.2022

Podpis oponenta práce