



POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno diplomanta: Petra Špačková, Dis.

Název diplomové práce: Norma Investors in People v České republice

Jméno vedoucího diplomové práce: Ing. Martina Ortová, Ph.D.

Jméno oponenta diplomové práce: Ing. Eva Fielko, Ph.D.

Oponent: název firmy: Metropolitní univerzita Praha

pracovní zařazení: odborný asistent katedry ekonomie

kontakt: fielko@mup.cz

	Výborně	Velmi dobře	Dobře	Neprospěl
I. Hodnocení zpracování tématu diplomantem:				
Splnění cíle práce			x	
Volba metod a jejich aplikace při zpracování tématu			x	
Hloubka provedené analýzy		x		
II. Hodnocení struktury a obsahu práce:				
Přehlednost a logická stavba (struktura) práce		x		
Aktuálnost a vhodnost použitých pramenů		x		
Schopnost diplomanta zpracovat získané podklady			x	
Přiměřenost a srozumitelnost závěrů práce			x	
Formulování vlastních názorů diplomantem			x	
III. Hodnocení formy a stylu práce:				
Formální úprava práce (text, tabulky, grafy)			x	
Stylistická úroveň práce		x		
Práce s českou literaturou včetně odkazů a citací			x	
Práce se zahraniční literaturou včetně odkazů a citací			x	

Diplomová práce se zabývá normou Investors in People v širším kontextu společenské odpovědnosti firem. Cílem diplomové práce je, jak sama autorka uvádí, pouze seznámit čtenáře s normou Investors in People. V analytické části potom autorka zpracovává dotazníkové šetření u 23 firem, které tuto normu zavádí. Cíl práce je stanoven velmi obecně a dotazníkové šetření nevychází ze stanovení hypotéz či konfrontace teorie a praxe. Ač jsou v rámci analytické části dostupné poměrně cenné informace, autorce se ne zcela podařilo získané odpovědi vhodně vyhodnotit v závěru práce (např. zvolené koláčové grafy jsou v tomto případě zcela nevhodné).

Práci doporučuji - nedoporučuji* k obhajobě. (*nehodící se škrtněte)

Diplomovou práci navrhuji klasifikovat stupněm: dobře

Datum: 21. května 2011


Podpis oponenta diplomové práce





Otázky k obhajobě diplomové práce:

V závěru práce autorka uvádí, že normu Investors in People budou nadále využívat pravděpodobně pouze ty firmy, u nich nedošlo k personálním změnám v osobě majitele nebo managementu, ostatní firmy nebudou obnovovat certifikaci. Jak tento fakt svědčí o spokojenosti s normou Investors in People a jejími objektivními přínosy?

Další otázka navazuje na zavádění normy do firmy Maincor. Proč si autorka myslí, že zaměstnanci budou mnohem spokojenější než před zavedením normy? Nebudou vynaložené prostředky (finanční i lidské) investované zbytečně pokud firma neobnoví certifikaci? Jakou jinou možnost firma Maincor má z hlediska společenské odpovědnosti?

