

## POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Jméno diplomanta:** Radek Macháček

**Název diplomové práce:** Hodnocení efektivity vzdělávání zaměstnanců ve vybraném podniku

**Jméno vedoucího diplomové práce:** Ing. Miroslava Lungová, Ph.D.

**Jméno oponenta diplomové práce:** Mgr. Martina Astlová

**Oponent:** - **název firmy:** GE Money Bank

- **pracovní zařazení:** HR Business Partner **kontakt:** martina.astlova@ge.com

	Výborně	Velmi dobře	Dobře	Neprospěl
<b>I. Hodnocení zpracování tématu diplomantem:</b>				
Splnění cíle práce		X		
Volba metod a jejich aplikace při zpracování tématu			X	
Hloubka provedené analýzy			X	
<b>II. Hodnocení struktury a obsahu práce:</b>				
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		
<b>III. Hodnocení formy a stylu práce:</b>				
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	

### Otázky k obhajobě diplomové práce:

Uved'te, jaké jiné způsoby analýzy dat systému vzdělávání by mohly být využity ve Vaší DP?

V čem spatřujete největší přínos efektivně nastaveného vzdělávání pro vybranou společnost zmíněnou ve Vaší DP?

Jaký je Váš názor na selektivní versus mandatorní vzdělávání zaměstnanců ve firmách?

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

**Diplomovou práci navrhuji klasifikovat stupněm** velmi dobře

**Datum:** 27. 5. 2013

*Astlová*  
**Podpis oponenta diplomové práce**



Diplomová práce na téma Hodnocení efektivity vzdělávání zaměstnanců ve vybraném podniku je zpracována v logicky navazujících tématických celcích. Diplomant v první části podrobně zmapoval teoretický pohled na obecné řízení lidských zdrojů ve firemním prostředí se specifickým zaměřením na efektivitu vzdělávání a vzdělávací proces jako takový včetně nezbytných odborných pojmů, které jsou s řízením lidského potenciálu úzce propojeny.

V praktické části diplomové práce se diplomant pokusil provést analýzu systému vzdělávání v konkrétní společnosti včetně představení její historie, předmětu podnikání zaměstnanecké struktury a vzdělávacího cyklu. V neposlední řadě je analýza doplněna rozbory dat z dotazníkového šetření, které vedou k finálnímu doporučení a závěru.

Diplomant velmi dobře zachytil teoretickou rovinu vzdělávacího procesu, jednotlivých aspektů včetně způsobu hodnocení efektivity a metod rozvoje zaměstnanců ve společnosti. Naopak v praktické části bych navrhovala zvolit i jiné metody sběru dat, které by vedly k relevantnějším závěrům. Diplomant v samotném závěru práce přichází s konkrétními návrhy řešení, což oceňuji. Zde bych ovšem zvažila další možná efektivní řešení, včetně přihlídnutí k systému selektivního versus mandatorního vzdělávání zaměstnanců, plánování efektivního kariérního růstu ve společnosti se zaměřením na dlouhodobý rozvoj talentovaných a klíčových zaměstnanců. Přes tento fakt považuji cíl práce za splněný a jsem přesvědčena, že se diplomantovi podařilo navrhnout možná doporučení vedoucí k efektivnějšímu nastavení vzdělávání zaměstnanců ve vybrané společnosti.

