

POSUDEK VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno diplomanta: Bc. Zuzana Panenková

Název diplomové práce: Personální management zaměřený na vybrané činnosti

Cíl práce: Na základě analýzy současného stavu systému hodnocení zaměstnanců a jejich pracovního výkonu odhalit případné nedostatky a navrhnout opatření ke zlepšení systému.

Jméno vedoucího diplomové práce: Ing. Eva Štichhauerová, Ph.D.

	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		

Vyjádření k diplomové práci z hlediska splnění jejích cílů, využití metod řešení a návrhů opatření včetně formální úpravy, práce s literaturou a její citace (viz druhá strana).

Otázky k obhajobě diplomové práce:

1. Popište a interpretujte situaci znázorněnou v krabicové grafu na obr. 35 na str. 70 a odvozené závěry vztahené k příslušné otázce a hypotéze.
2. V části 5.2.2 na str. 76 navrhuje „častější periodu hodnocení THP pracovníků“ (2x ročně namísto jednou) a v části 5.2.5 na str. 77 pak vedle toho zavedení „průběžného hodnocení“. Vysvětlete, zda a jak spolu tato dvě doporučení souvisí.

Práci doporučuji k obhajobě.

Diplomovou práci navrhuji klasifikovat stupněm VELMI DOBŘE.

Datum: 4. 6. 2014

.....
Podpis vedoucího diplomové práce



Diplomová práce se zaměřuje na aktuální problematiku, jakou je personální práce v podniku, konkrétně na oblast hodnocení zaměstnanců. Cílem DP bylo analyzovat současný stav systému hodnocení zaměstnanců a jejich pracovního výkonu, odhalit případné nedostatky a navrhnout opatření ke zlepšení systému.

DP je logicky strukturována; v části rešeršní byl zmapován především současný stav poznání v oblasti personálního managementu a hodnocení zaměstnanců za rozsáhlého využití českých i zahraničních literárních zdrojů.

Na rešeršní část bylo navázáno případovou studií vybrané firmy a analýzou jejího systému hodnocení zaměstnanců. Na základě analytické části byly formulovány výzkumné otázky a hypotézy. Pro jejich zodpovězení či ověření byla studentkou získána data jednak prostřednictvím poměrně rozsáhlého dotazníkového šetření, jednak z rozhovoru s personální ředitelkou; tato data byla vyhodnocována pomocí vybraných kvantitativních metod (porovnání relativních četností, využita byla i metoda statistické analýzy závislosti a post hoc analýza).

Diplomantka **pracovala ve velké míře samostatně**, což na druhou stranu vedlo k výskytu většího množství **formálních nedostatků DP, které úroveň DP snižují, např.**

- kombinace dvou citačních stylů: harvardského a citování formou průběžných poznámek;
- absence interpunkce, neshoda přísudku s podmětem, výskyt překlepů, typografické chyby;
- absence odkazů na použité tabulky či obrázky v textu;
- citace sekundárního namísto známého primárního zdroje (s. 67: Štichhauerová, 2012, místo: CYHELSKÝ, L., 2007. Podíl počtu smysluplných porovnání diferencí hodnot ordinální proměnné na celkovém počtu jejich porovnání. Acta oeconomica pragensia 7. 1. vyd. Praha: Český statistický úřad, 2007, roč. 87, č. 4, s. 322–326. ISSN 0322-788X.) aj.

Studentka prokázala dobrou schopnost orientace v dané problematice, využití kvalitativních a kvantitativních dat a metod jejich zpracování a následné formulace vlastních závěrů a návrhů praktických opatření ke zlepšení systému hodnocení zaměstnanců ve firmě. Formální nedostatky DP by bývalo možné do jisté míry eliminovat, pakliže by bylo využito konzultace s vedoucí DP před odevzdáním finální verze.

Lze zhodnotit, že cíl DP byl splněn.

