

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno studenta:
Markéta Skalická

Oponent DP:
Ing. Jan Šembera

Ak. rok:
2013/2014

Téma DP:

Projekt zlepšení personálního řízení ve společnosti XY, s. r. o.

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	9
2	Splnění cílů práce	10
3	Teoretická část práce	9
4	Praktická část práce (analytická část)	10
5	Projektová část (řešící část)	10
6	Formální úroveň práce	9
CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)		57

Hodnocení jednotlivých kritérií:

ROZSAH BODŮ	SLOVNÍ VYJÁDŘENÍ
0 bodů	nesplněno (odpovídá stupni „F“ podle ECTS)
1 – 2 body	splněno pouze na úrovni základních požadavků (odpovídá stupni „E“ podle ECTS)
3 – 4 body	splněno s výraznějšími, ale ne kritickými nedostatky (odpovídá stupni „D“ podle ECTS)
5 – 6 bodů	splněno, nedostatky neovlivňují podstatně celou práci, zejména výsledky (odpovídá stupni „C“ podle ECTS)
7 – 8 bodů	splněno zcela bez výhrad (odpovídá stupni „B“ podle ECTS)
9 – 10 bodů	splněno nadstandardně (odpovídá stupni „A“ podle ECTS)

Připomínky k práci:

Autorka DP si zvolila zajímavé téma, které musí řešit každá firma. Jak z krátkodobého, tak hlavně z dlouhodobého hlediska. Když se ještě ke zvolenému tématu přidá firma, která je personálním oddělením nepolíbená, vznikne z toho hodnotná práce, která snese nejpřísnější kritéria pro splnění požadavků na DP.

Autorka ve své práci nespolehlala pouze na teoretické zdroje od českých odborníků, ale hojně čerpala i v cizojazyčné literatuře, včetně světově uznávaného odborníka na danou problematiku, Michaela Armstronga. K definovanému cíli práce dospívá v několika rovinách, čímž prokazuje logickou provázanost praktické části s teoretickou. Její závěry jsou adekvátní k míře nabytých zkušeností a jsou reálně aplikovatelné na zvolenou firmu.

Velice kladně hodnotím její proaktivní přístup k získávání informací, častou docházku do firmy a konzultování všech zjištěných souvislostí mezi teoretickou a praktickou částí. Strukturovaný rozhovor s ředitelem a majitelem společnosti podtrhuje maximální autentičnost přístupu autorky a upřímnost postoje firmy daný problém rázně řešit.

Předložená DP může reprezentovat vstupní analýzu personální problematiky a určitě poslouží jako vhodný nástroj pro efektivní řešení celé situace.

Po grafické úrovni práce obsahuje vše, co kvalitní DP obsahovat má – od detailního seznamu literatury, přes použité obrázky a tabulky, až po seznam použitých zkratk. Diplomovou práci hodnotím jako nadstandardně zdařilou, ale hlavně prakticky použitelnou.

Otázky k obhajobě:

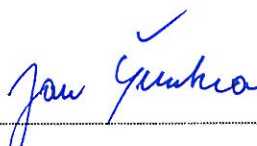
Jistě jste si, po vlastní zkušenosti s majitelem společnosti během rozhovoru, udělala obrázek, co je realita požadavků na místo v takové rodinné firmě. **Dokážete definovat vlastnosti vhodného kandidáta, který by splňoval požadavky majitele společnosti? Jak se liší naplnění těchto vlastností, pokud se společnost rozhodne obsadit místo absolventem nebo zkušeným pracovníkem etablovaným v oboru?**

V nákladové analýze počítáte s nástupním platem. Z vlastní zkušenosti si myslím, že více odpovídá obsazení místa absolventem než zkušeným pracovníkem. **Jaký by podle Vás byl dopad dvojnásobného zvýšení nástupního platu na dobu trvání celého projektu a které body rizikové analýzy by se tím mohly vylepšit a které naopak zhoršit?**

Práce splňuje kritéria pro obhajobu DP.

Práce nesplňuje kritéria pro obhajobu DP (minimálně jedno kritérium hodnoceno 0 body).

Ve Zlíně dne: 30. dubna 2014


připis oponenta DP