

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno studenta: Bc. Monika Maderová
Ak. rok: 2009

Oponent DP: Mgr. Radka Kupčíková

Téma DP: **Projekt zlepšení hodnocení pracovníků ve firmě Honeywell Aerospace Olomouc, s.r.o.**

Kritéria hodnocení:		Stupeň hodnocení podle ECTS					
		A 1	B 1,5	C 2	D 2,5	E 3	F 5
1	Náročnosti tématu práce		X				
2	Splnění cílů práce	X					
3	Teoretické části práce	X					
4	Praktické části práce (analytická část)	X					
5	Praktické části práce (řešící část)	X					
6	Formální úrovně práce	X					

Hodnocení v jednotlivých kritériích označte znakem **X**) v příslušné úrovni.

(Obraťte, prosím, list a pokračujte v hodnocení na druhé straně formuláře.)

Celkové hodnocení práce a otázky k obhajobě:
(otázky uvádí vedoucí práce i oponent)

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá procesem hodnocení zaměstnanců a jeho významem pro fungování firmy. Autorka zde jasně vystihuje obecnou podstatu procesu hodnocení pracovního výkonu zaměstnanců včetně jeho jednotlivých vstupů, fází a možných překážek. V této části své práce diplomantka plně prokazuje své schopnosti práce s odbornou literaturou. Struktura těchto teoretických kapitol je logická, jednotlivá témata na sebe plynule navazují.

Závěrem teoretické části je vymezení hypotéz, jejichž potvrzením či vyvrácením se chce autorka zabývat v následujících kapitolách. Tyto hypotézy jsou definovány jednoznačně s jasným cílem zhodnotit funkčnost, případně vymežit slabá místa systému hodnocení zaměstnanců ve vybrané firmě.

V praktické části své práce již autorka specifikuje konkrétní proces hodnocení pracovního výkonu a chování firmy Honeywell Aerospace Olomouc, s.r.o. Velmi přehledně a logicky charakterizuje jednotlivé části procesu včetně detailů jako jsou např. popisy klíčových iniciativ, zásady chování či stupně hodnocení výsledků a chování.

Z této části práce je patrné, že diplomantka samotnému firemnímu procesu hodnocení zaměstnanců velmi dobře rozumí. Závěrem dochází autorka k potvrzení či vyvrácení svých hypotéz. Její stanoviska jsou jasná, logická a opět dokazují celkovou orientaci v dané problematice.

V části práce věnované projektu navrhuje diplomantka několik nástrojů, které považuje za vhodné k odstranění nalezených nedostatků v procesu hodnocení pracovního výkonu a chování ve firmě. Jedná se o několik různých materiálů či procesů, které by měly podpořit zejména oblast porozumění celému procesu hodnocení jak ze strany vedoucích, tak hodnocených jednotlivců. Z práce vyplývá, že hlavním úskalím úspěchu celého procesu hodnocení je zejména komunikace ve všech směrech. Tady je možno konstatovat, že všechny navržené nástroje podpory zlepšení funkčnosti stávajícího procesu hodnocení byly velmi vhodně identifikovány včetně návrhů jejich implementace. Za zmínku stojí i přihlížení autorky k případným nákladům, které by mohly firmě vzniknout jejich zavedením. Je patrné, že diplomantka chápe reálné prostředí firmy a chce nabídnout zejména taková řešení, která by se dala snadno a rychle implementovat bez velkých investic.

Z výčtu jednotlivých doporučení ke zlepšení efektivity procesu hodnocení zaměstnanců ve firmě Honeywell Aerospace Olomouc, s.r.o. bych chtěla vyzdvihnout zejména návrh na zavedení sebehodnocení zaměstnance a zpětné vazby od zaměstnanců po ukončení hodnocení. Jako praktik z oboru řízení lidských zdrojů spatřuji v zavedení sebehodnocení výborný způsob, jak v identifikované situaci motivovat zaměstnance k větší pozornosti procesu hodnocení. U zpětné vazby od zaměstnanců zase vidím skvělý a jednoduchý nástroj informací pro personalisty i management o tom, jak se jim daří celý proces hodnocení zvládat.

Souhlasím tedy plně se stanoviskem autorky, které uvádí v souhrnu projektové části své práce.

Zároveň si také myslím, že by personální oddělení firmy mělo věnovat obsahu a výsledkům této práce pozornost a mohlo by navrhované nástroje bez problémů aplikovat.

Po formální stránce je diplomová práce přehledná a strukturovaná, jednotlivé kapitoly na sebe logicky navazují. Přínosem jsou také obrazové přílohy.

Otázka k obhajobě: Má firma nastavený nástroj na řízení a kalibraci celkových výsledků hodnocení zaměstnanců v rámci celé organizace či jejich jednotlivých částí? Pokud ano, jaký.

Návrh na klasifikaci diplomové práce: A- výborně

Ve Zlíně dne 11. 5. 2009



.....
podpis oponenta DP

Pro klasifikaci použijte tuto stupnici:

Stupeň klasifikace:	A - výborně	B - velmi dobře	C - dobře	D - uspokojivě
	E - dostatečně	F -nedostatečně		

Při návrhu klasifikace nedostatečně (F), se doporučuje přítomnost příslušného hodnotitele.

Hodnocení kritérií:

Kritéria se hodnotí stupněm hodnocení podle stupnice ECTS podle následující tabulky:

Stupeň ECTS	Slovní vyjádření	Číselné vyjádření
A	výborně	1
B	velmi dobře	1,50
C	dobře	2
D	uspokojivě	2,50
E	dostatečně	3
F	nedostatečně	-

Hodnocení v jednotlivých kritériích označte znakem X.

Kritérium 1. Hodnocení náročnosti tématu práce

Toto kritérium hodnotí originalitu zvoleného tématu, jeho zaměření na studijní obor, složitost řešené problematiky, náročnost na teoretické i praktické informační zdroje.

Kritérium 2. Hodnocení splnění cílů práce

Toto kritérium hodnotí splnění zadání práce a na základě zadání definovaných cílů práce, které musí být součástí úvodu.

Kritérium 3. Hodnocení teoretické části práce

Hodnotí se především výběr teoretických disciplín, jejich možná aplikace pro řešení tématu, podíl poznatků získaných během studia, tak i studium odborné literatury a dalších informačních zdrojů. Hodnotí se rovněž způsob i úroveň citací. V teoretické části nelze uvádět poznatky, které nejsou využity v praktické části.

Kritérium 4. Hodnocení praktické části práce (analytická část)

Hodnotí se úroveň analýzy zadaného tématu, vazba analýzy na stanovené cíle, využití teoretických poznatků pro analýzu problému. Při hodnocení se bere v úvahu náročnost získávání informací, přístup studenta a jeho schopnost logických závěrů z analýzy, jako východisko pro řešící část.

Kritérium 5. Hodnocení praktické části práce (řešící část)

Hodnotí se věcná úroveň řešení problému, dosažení stanovených cílů, návaznost řešící části na analytickou část. Hodnotí se logická struktura řešení problému, popřípadě předpoklady jeho verifikace. Kritérium 5 hodnotí rovněž celkovou úroveň provázanosti teoretické a praktické části práce.

Kritérium 6. Hodnocení formální úrovně práce

Hodnotí se gramatická úroveň, zvolené formulace, celková úroveň vyjadřování. Hodnotí se dodržování Směrnice rektora UTB o jednotné formální úpravě vysokoškolských kvalifikačních prací a normy ČSN o úpravě písemností zpracovávaných textovými editory.

Navrhne-li vedoucí nebo oponent práce hodnocení kteréhokoliv kritéria stupněm nedostatečně (F), je celá práce hodnocena tímto stupněm.