

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA MANAGEMENTU A EKONOMIKY

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno studenta:
Anna Stančíková

Oponent DP:
Ing. Michal Malý

Ak. rok:
2010/2011

Téma DP:

Projekt implementace personálního controllingu ve firmě Josta Vsetín, s.r.o.

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	8
2	Splnění cílů práce	10
3	Teoretická část práce	9
4	Praktická část práce (analytická část)	9
5	Projektová část (řešící část)	9
6	Formální úroveň práce	9
CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)		54

Hodnocení jednotlivých kritérií:

0 bodů	nesplněno
1 – 2 body	splněno pouze na úrovni základních požadavků
3 – 4 body	splněno s výraznějšími, ale ne kritickými nedostatky
5 – 6 bodů	splněno, nedostatky neovlivňují podstatně celou práci, zejména výsledky
7 – 8 bodů	splněno zcela bez výhrad
9 – 10 bodů	splněno nadstandardně

Připomínky k práci:

Lidská práce je u nás už dnes označována jako "drahá". Společnosti by jí resp. personalistice jako takové měly tedy věnovat zvýšenou pozornost. Uvítal jsem proto tuto práci, protože studentka si vytýčila analýzu a následné zefektivnění řízení lidských zdrojů.

Teorie je k věci, přehledná, pro mě dostatečně a dobře strukturovaná. Líbí se mi zmiňované požadavky na zjišťování spokojenosti zaměstnanců anebo upozornění na to, že je potřeba poskytovat zaměstnanci zpětnou vazbu.

Osobně jsem byl potěšen, že (byť malým náznakem, ale přece jen) studentka využila i zahraničních pramenů v teoretické části, čímž využívá možností dnešní doby - čerpání literárních zdrojů i ze zahraničí bez jazykových bariér.

V praktické části nechybí u každé části závěr s vyhodnocením analyzované oblasti - hodnotím velmi pozitivně. Oceňuji také, že studentka správně poukázala na přístupy, které doposud nebyly aplikovány (např. zjišťování motivačních faktorů u zaměstnanců, párové srovnávání zaměstnanců, apod.). Tato zjištění určitě mohou zvýšit motivaci a výkon zaměstnanců. Jistě zajímavou výzvou pro management společnosti je také zavedení studentkou navrženého finančního plánu mzdových prostředků.

Jako možné úskalí implementace a využití v praxi (pomímám finanční prostředky) vidím zvýšené nároky na administrativu (nové formuláře, nové zaznamenávání), každopádně je určitě dobře se držet digitální podoby na celopodnikové síti.

I když výsledkem navržených opatření nebude zřejmě přímo snížení mzdových nákladů, což je dnes velice diskutované téma, vidím velký přínos hlavně v tom, že personální náklady budou alokovány efektivně a transparentním způsobem. Dle mého studentka splnila zadání práce.

Otázky k obhajobě:

1. Která Vámi navržená nápravná opatření vidíte jako reálná k zavedení v analyzované společnosti v nejbližší době?
2. Jak doporučujete zdůvodnit našemu personálnímu a mzdovému referentovi přidělení funkce "personálního controllera", jak navádíte v kap. 9?
3. Jaký máte názor na projekt Úřadu práce "Vzdělávejte se!" určený na podporu vzdělávání zaměstnanců - v době "po krizi" (tj. do budoucna)?

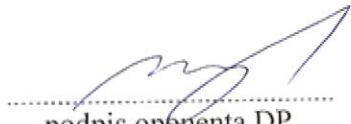
Práce splňuje kritéria pro obhajobu DP.



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



Ve Zlíně dne: 12. 5. 2011



podpis oponenta DP

Instrukce pro hodnocení jednotlivých kritérií:

Kritérium 1. Hodnocení náročnosti tématu práce (0 - 10 bodů)

Toto kritérium hodnotí originalitu zvoleného tématu, jeho zaměření na studijní obor, složitost řešené problematiky, náročnost na teoretické i praktické informační zdroje, neexistenci obvyklého řešení, nedostupnost řešení pro zkoumané podmínky.

Kritérium 2. Hodnocení splnění cílů práce (0 - 10 bodů)

Toto kritérium hodnotí splnění zadání práce na základě definovaných cílů práce, které musí být součástí úvodu. Definovaný cíl práce odpovídá požadované náročnosti vzhledem k typu práce.

Kritérium 3. Hodnocení teoretické části práce (0 - 10 bodů)

Hodnotí se především výběr teoretických zdrojů, jejich možná aplikace pro řešení tématu, 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. Rozsah zpracované literatury, její aktuálnost, využití cizojazyčné literatury a stěžejních prací, využitelnost přehledu pro vlastní práci, diskuse alternativních pohledů, rozbor použitých citací, syntéza teoretických poznatků a důsledků pro vlastní práci. Literární přehled práce by měl být po metodické a formální stránce řádně zpracován včetně citací a odkazů pro použitou literaturu.

Kritérium 4. Hodnocení praktické části práce (analytická část) (0 - 10 bodů)

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. Diplomová práce obsahuje přesný popis použité metodiky, přičemž tato metodika je vhodná ke splnění cíle práce. Diskuze volby metod a komparace s jinými přístupy, možnost ověřitelnosti výsledků metod, správnost aplikace zvolených metod, vhodnost použitých vzorků, ošetření chyb a nedostatků metod, komparace výsledků za využití více metod, zdůvodnění odchylek.

Kritérium 5. Hodnocení projektové části práce (řešící část) (0 - 10 bodů)

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 hodnotí rovněž celkovou úroveň provázanosti teoretické a praktické části práce, správnost odvozených závěrů, jednoznačnost formulace, adekvátnost, zevšeobecnění závěrů, aplikovatelnost doporučení, zdůvodnění návrhů a jejich dopadů.

Kritérium 6. Hodnocení formální úrovně práce (0 - 10 bodů)

Hodnotí se úroveň grafického zpracování práce. Hodnotí se gramatická úroveň, zvolené formulace, celková úroveň vyjadřování. Správnost členění, logické návaznosti textu, správnost použité terminologie, jednoznačnost a přehlednost grafických prací, jazyková úroveň.