

Hodnocení oponenta diplomové práce

Autor práce	Bc. Zuzana Šlúchová		
Název práce	Profesní vzdělávání pracovníků v konkrétní neziskové organizaci		
Obor/forma studia	MK KS	Rok	2020-2021
Autor posudku	Mgr. Eva Šíkl Burešová, PhD.		

Hodnocený parametr	Váha	Hodnocení
1 Naplnění tématu a rozsah práce	30	b
2 Nastavení cílů a metod práce	40	b
3 Úroveň teoretické části práce	50	c
4 Úroveň analytické části práce	50	b
5 Úroveň projektové části práce	50	a
6 Splnění cíle práce	60	b
7 Struktura a logika textu	40	b
8 Kvalita zdrojů a práce s nimi v textu	40	b
9 Inovativnost, kreativita a využitelnost návrhů	30	c
10 Jazyková a formální úroveň práce	30	c
Návrh hodnocení dle váženého průměru	1,45	B

Na práci lze ocenit (silné stránky):

- Autorka se ve svém diplomovém projektu zabývá zajímavým tématem vzdělání zaměstnanců v sociálních službách NADĚJE ZLÍN. Práce se úzce tematicky profiluje na oblast vzdělávání a motivaci. Autorka velmi zdařile vymezí důležité pojmy a správně je zasadí do kontextu práce. Zřejmě i díky nadšení autorky působí celá práce kompaktním a čtivým dojmem.
- Použitou výzkumnou metodiku kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření považuji za správně zvolený způsob sběru dat vzhledem k cílům práce. Návrh dotazníků byla velká, z dat tak bylo možné číst všechny podstatné tendence. Autorka prokázala schopnost pracovat s daty, kdy nachází na základě zjištění zkoumané problematiky pomocí SWOT analýzy odpovědi, se kterými zdařile pracuje v projektové části.

Výhrady, připomínky a náměty k práci (slabé stránky):

- Drobné typografické nepřesnosti v práci (např. nejednotné odsazení odrážek a textu na s. 20, 23, atp.), nicméně tyto drobné nepřesnosti nejsou časté a nemají vliv na čtivost práce.

Otázky k obhajobě:

1. Především v posledním roce, kdy byl svět zasažen pandemií, je téma flexibility pracovníků velmi aktuální. Dokázala byste prosím zkusit nastínit, jakými postupy lze zaměstnance starší čtyřiceti let motivovat k větší flexibilitě v pracovním prostředí?

Hodnocení odpovídá stupnici ECTS:

A = 1,00-1,24, B = 1,25-1,50, C = 1,51-2,00, D = 2,01-2,50, E = 2,51-3,00, F = 3,01

 **Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**
Fakulta multimediálních komunikací

2. Tématu „Employee Branding“ se v posledních letech věnuje každá pracovní organizace, která chce zůstat konkurence schopná. Vize, mise i hodnoty nejsou prázdné fráze, díky nim daný zaměstnanec lépe chápe, proč je jeho práce důležitá. Jakou máte zkušenost s oblastí „Employee brand“ v sociálních službách? Je potřebná, nebo je v této oblasti irelevantní? Vaše stanovisko prosím zdůvodněte.
3. Ve své SWOT analýze na s. 56 definujete slabé stránky vzdělávání NADĚJE Zlín. Z osobní zkušenosti mohu říci, že největším blokátozem dalšího vzdělávání při práci je právě časová náročnost, kdy nelze úspěšně skloubit práci i vzdělání. Myslíte si, že by bylo vhodné zapojit „eventový marketing“? Tedy externí, zážitkové vzdělávání? Prosím vaše stanovisko zdůvodněte.

V Praze dne 2.5.2021

Podpis:

