

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno studenta: Bc. Radka Holaňová

Oponent DP: Ing. Danuše Ballaschová

Ak. rok: 2005/2006

Téma DP: Projekt hodnocení zaměstnanců v Thrall Vagonka Studénka, a. s.

Hodnocení náročnosti tématu na:	Úroveň		
	nadprůměrná	průměrná	podprůměrná
teoretické znalosti	X		
praktické zkušenosti	X		
sběr a zpracování podkladů a vstupních dat	X		
specifické nároky tématu (originalita, rozsah, statistické zpracování dat, interpretace závěrů ap)	X		

Kritéria hodnocení práce diplomanta:	Úroveň			
	nadprůměrná	průměrná	podprůměrná	nelze hodnotit
splnění cíle práce	X			
metodologická kvalita postupu	X			
úroveň teoretické části	X			
práce s literaturou (citace)	X			
úroveň analytické části	X			
adekvátnost použitých metod	X			
úroveň projektové části	X			
úroveň návrhu řešení (realizace)	X			
jazyková úroveň práce	X			
formální úroveň (text, grafy, tabulky)	X			
přehled literatury (rozsah, kvalita)	X			
jiné kritérium (novost, přínos praxi)	X			

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

Celkové hodnocení práce a otázky k obhajobě:

Diplomová práce Radky Holaňové „Projekt hodnocení zaměstnanců v Thrall Vagonka Studénka, a. s.“ se zabývá zajímavým a užitečným tématem personální práce – hodnocením. Hodnocení zaměstnanců je stále diskutované téma, i když se již zřejmě personalisté a ostatní manažeři shodli na tom, že je hodnocení užitečné. Každý systém může být buď přínosem nebo ne, vždy záleží na tom, kdo ho bude realizovat a práce Radky Holaňové je výborným materiálem k změně dosavadního systému.

Radka Holaňová dostatečným způsobem rozebírá teoretická východiska a využívá velmi vhodně příslušnou literaturu. Zejména oblast kritérií a zdůvodnění potřebnosti hodnocení jsou zdařilými částmi teoretické části práce.

V analytické části je podrobně popsán existující systém, manuál, kritéria a formuláře, které firma používá.

Projektová část je velmi důsledně zpracovaná, velmi inspirativní a dobře propracovaný je systém převedení vyhodnocených kritérií do finančního ohodnocení. Nelze než souhlasit s názorem autorky, že přenesení výstupů z hodnocení do mzdy je nejsilnějším motivačním prvkem celého procesu hodnocení. Díky jednoduchému způsobu převodu bodového ohodnocení jednotlivých kritérií do sumy v korunách, je systém přehledný a jednoznačný.

Díky zdařilým formulářům, které jsou velmi přehledné a propracované, bude zavedení v naší firmě snadno realizovatelné a dobře využitelné. Přínosem jsou i nově navržená kritéria u manažerů a odhalení rizik spojených s hodnocením.

Radka Holaňová splnila cíl své práce, navrhla zdokonalení systému, podařilo se jí najít způsob finančního vyjádření výsledků hodnocení a perfektně vypracovala nové formuláře, které je Thrall Vagonka Studénka, a.s. schopna aplikovat v praxi.

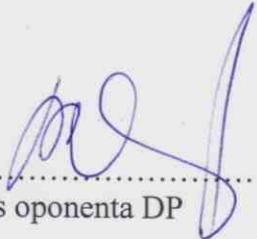
Otázky k obhajobě:

Jak snížit subjektivitu v hodnocení?

Jak často provádět hodnocení?

Návrh na klasifikaci diplomové práce: A - výborně

Ve Studénce dne 14.5.2006


.....
podpis oponenta DP

Pro klasifikaci použijte tuto stupnici:

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

^{x)}nehodící se škrtněte