



Posudek bakalářské práce

Jméno studenta:

Jarmila Krobotová

Vedoucí/oponent BP:

Ing. Petra Hanáková

Ak. rok:

2011/2012

Téma BP:

Návrh metodiky pro zefektivnění spolupráce mezi zadavatelem a outsourcingovou společností
Métis s.r.o

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	7
2	Splnění cílů práce	8
3	Teoretická část práce	6
4	Praktická část práce (analytická část)	6
5	Praktická část práce (řešící část)	5
6	Formální úroveň práce	6
CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)		38

Hodnocení jednotlivých kritérií:

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

Připomínky k práci:

Studentka si jako téma své bakalářské práce zvolila problematiku personální a mzdové agendy u zaměstnavatele.

V teoretické části autorka popsala ustanovení zákoníku práce, které se týkají pracovního poměru. Povinnosti vyplývající z právních předpisů v oblastech důchodového a nemocenského pojištění a zdravotního pojištění a dále charakterizovala povinnosti spojené s daní z příjmu fyzických osob. Použitá literatura vychází z pramenů, které v ČR na dané téma jsou k dispozici. Literární rešerše je zpracována systematicky a přehledně. Její obsah je vzhledem k zadání příliš stručný. Autorka opominula mj. informace o spolupráci s Úřadem práce při náboru pracovníků, možné sankce plynoucí z nedodržování příslušných ustanovení, možnosti zaměstnávání agenturních pracovníků atd.

V analytické části autorka charakterizuje firmu Métis s.r.o., která svým klientům zajišťuje vedení personální a mzdové agendy. Na jednotlivých případech spolupráce s klientem při řešení personální agendy ukazuje její úskalí a navrhuje metodiku pro zefektivnění komunikace mezi firmou a klientem. V této části (kap 6) autorka uvádí velké množství údajů, které měly být zahrnuty do teoretické části práce. Samostatnou část pak věnuje elektronické komunikaci se státní institucí ČSSZ a vybranou zdravotní pojišťovnou.

BP není příliš přehledná a tomu odpovídá i její vypovídací schopnost. Navržená metodika neupravuje mj. délku zkušební doby, případnou směnnost práce, zda je platový výměr součástí pracovní smlouvy atd.

Otázky k obhajobě:

1. Jakým způsobem dochází v současnosti v praxi k podepisování příslušných pracovních dokumentů a jejich předávání mezi firmou, klientem a jeho zaměstnancem?
2. Jakým způsobem by probíhalo přihlašování zaměstnanců klienta u ČSSZ v případě jeho sídla v jiném než zlínském regionu?
3. Jakým způsobem by autorka zajistila dodržování navržené metodiky ze strany klientů firmy?


Práce splňuje kritéria pro obhajobu BP.



Práce nespĺňuje kritéria pro obhajobu BP (minimálně jedno kritérium hodnoceno 0 body).



Ve Zlíně dne: 9.5.2012



podpis hodnotitele BP