



Posudek bakalářské práce

Jméno studenta:

Vedoucí/oponent BP:

Ak. rok:

Tereza Najbrtová

Ing. Petra Hanáková

2011/2012

Téma BP:

Návrh optimálního způsobu výběru vedoucích pracovníků v neziskové organizaci XY

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	6
2	Splnění cílů práce	6
3	Teoretická část práce	6
4	Praktická část práce (analytická část)	4
5	Praktická část práce (řešící část)	6
6	Formální úroveň práce	7
	CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)	35

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 (odpovídá stupni „A“ podle ECTS)

Připomínky k práci:

Autorka ve své bakalářské práci řeší oblast výběru vedoucích pracovníků v neziskové organizaci.

V teoretické části autorka popisuje management lidských zdrojů, získávání a výběr pracovníků, motivaci a týmovou práci. Teoretická část je neúměrně rozsáhlá vzhledem k celkovému rozsahu práce. Práce je správně citována. Počet použitých literárních zdrojů je ale vzhledem k významu práce nízký. Autorka použila pouze jeden literární zdroj ze všech, které měla uvedeny v seznamu odborné literatury v zadávacím protokolu. Také návaznosti jednotlivých kapitol nejsou zcela logické, např. kapitola 3.1.2. obsahuje pouze jeden přístup k vedení výběrového pohovoru a následně zcela nelogicky navazuje popis pracovního místa.

V praktické části autorka charakterizuje organizaci XY, dále analyzuje problémy způsobené výběrem nevhodného vedoucího pracovníka. Autorka v práci naprosto opominula popis současného systému výběru vedoucích pracovníků, i když tento bod byl uveden v zadávacím protokolu bakalářské práce. Také vybraná metoda pozorování a osobní zkušenosti autorky při analýze vedoucích pracovníků je velmi subjektivní a podle mého názoru pro bakalářskou práci nevhodná. Autorka mohla použít např. dotazník pro zaměstnance, kde by vyjádřili své názory na vedoucího pracovníka, nebo řízené rozhovory se zaměstnanci.

Návrhy autorky pro výběr vhodných vedoucích pracovníků jsou velmi obecné, některé naprosto nelogické (fyzická zdatnost vedoucího pracovníka) a diskriminační (omezení pohlavím a věkem). Domnívám se, že vzhledem k velikosti organizace a existenci personálního oddělení jsou navržené postupy při výběru již používány. Autorka mohla navrhnout např. různé způsoby vedení výběrových pohovorů v závislosti na finančních možnostech, aby nedošlo k výběru nesprávného vedoucího.


Otázky k obhajobě:

1. Je možné propustit pracovníka bez udání důvodu (pro osobní antipatie), jak uvádí autorka na straně 34?
2. Jak v současné době probíhá ve firmě výběr vedoucích pracovníků?
3. Proč autorka nepoužila při analýze práce vedoucích pracovníků dotazníkové šetření?
4. Proč autorka navrhuje jasně definovat, který útvar má mít výběr pracovníků na starosti, když ve firmě existuje personální oddělení?

Práce splňuje kritéria pro obhajobu BP.

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

Ve Zlíně dne: 1.9.2012



podpis hodnotitele BP