

## Posudek oponenta bakalářské práce

Jméno studenta:

Oponent BP:

Ak. rok:

Jana Tomečková

Ing. Jana Matošková

2005/2006

Téma BP:

Analýza metod personální práce ve společnosti EDTS spol. s r. o. Zlín

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.

(Obraťte, prosím, list a pokračujte v hodnocení na druhé straně formuláře.)

## Připomínky a otázky k obhajobě:

Z práce je zřejmé, že studentka se podrobně seznámila s procesem přijímání a propouštění zaměstnanců ve firmě. Práce má však určité formální nedostatky (např. u grafů není uveden zdroj, použitá literatura není v jejím seznamu uvedena dle normy). Použité metody sběru a analýzy dat nebyly podle mého názoru vhodně zvoleny (s ohledem na cíl práce definovaný na s. 9). Závěrečná doporučení firmě mohla být více rozpracována.

### Otázky:

1. Jak podle vás přispívá provedené dotazníkové šetření k splnění cíle uvedeného na s. 9?
2. Vysvětlete, proč jste použila k analýze dat právě **rozdílů** mezi důležitostmi, kterou zaměstnanci přiřadili hodnoceným faktorům, a spokojeností zaměstnanců s těmito faktory ve společnosti (viz s. 58).
3. V zásadách pro vypracování v bodě 3 je uvedeno, že máte přehledně zpracovat proces přijímání a propouštění ve společnosti. Proces propouštění máte zachycen v diagramech na s. 42 - 44. Proč jste obdobně nezpracovala i proces přijímání zaměstnanců?
4. Je podle vás rozdíl mezi diagramem a grafem? Jaký?
5. Čím lze vysvětlit „nesoulad“ mezi grafy na s. 31 a 35?
6. Vysvětlete formulaci: „Ukončení pracovního poměru ve společnosti je plně v kompetenci majitele...“ (viz s. 39) Znamená to, že zaměstnanci nemají právo na ukončení pracovního poměru?
7. Proč v seznamu literatury není uvedena norma ČSN EN ISO 90001?
8. Objasněte váš návrh na zavedení pravidelných hodnocení pracovníků a roli personality při tomto hodnocení (viz s. 64).
9. Jakým konkrétním způsobem navrhujete zintenzivnit komunikaci ve firmě (viz s. 64)?
10. Myslíte si, že všichni respondenti skutečně pochopili otázku č. 8 v dotazníku tak, jak ji vysvětľujete na s. 50?
11. Jaký je mezi zaměstnanci zájem o podnikové půjčky (viz s. 47)?
12. Mají zaměstnanci možnost si vybrat na jaké kulturní či sportovní akce jim bude poskytnut příspěvek? (viz s. 47)
13. Zajišťuje firma zaměstnancům stravování, příp. jakým způsobem? (viz s. 46)

Práci doporučuji k obhajobě.

Návrh na klasifikaci bakalářské práce: D - uspokojivě

Ve Zlíně dne 16. 1. 2006

*maláková*  
.....  
podpis oponenta BP

Pro klasifikaci použijte tuto stupnici:

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