

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Hodnocení zaměstnanců
Jméno autora:	Enkhjin Gantulga
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Institut pedagogických a psychologických studií
Oponent práce:	Ing. Martin Šikýř, Ph.D.
Pracoviště oponenta práce:	Institut manažerských studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	náročnější
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Definované zadání spojené se zkoumáním hodnocení zaměstnanců ve vybrané společnosti, s posuzováním stávajícího systému a s navrhováním doporučení pro zlepšení je možné považovat za náročnější.	

Splnění zadání	splněno s většími výhradami
<i>Posuďte, zda předložená závěrečná práce splňuje zadání. V komentáři případně uveďte body zadání, které nebyly zcela splněny, nebo zda je práce oproti zadání rozšířena. Nebylo-li zadání zcela splněno, pokuste se posoudit závažnost, dopady a případně i příčiny jednotlivých nedostatků.</i>	
Zadání práce lze považovat za splněné s většími výhradami. Studentka teoreticky vymezila problematiku hodnocení zaměstnanců se zaměřením na metody hodnocení a chyby hodnotitelů, představila vybranou společnost a metody hodnocení zaměstnanců ve společnosti, vyhodnotila dotazníkové šetření mezi zaměstnanci společnosti, shrnula dosažená zjištění, odpověděla na výzkumné otázky a pokusila se vypracovat určitá doporučení pro zlepšení hodnocení zaměstnanců ve společnosti. Výhrady se týkají hloubky provedené analýzy, propracovanosti navrhovaných doporučení, odborného výkladu, formálního zpracování i práce s literaturou.	

Zvolený postup řešení	správný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Zvolený postup řešení založený na odborných publikacích, interních materiálech a dotazníkovém šetření mezi zaměstnanci společnosti je možné považovat za správný.	

Odborná úroveň	D - uspokojivě
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Celkové pojetí je spíše popisné než analytické. Struktura teoretické části působí nepromyšleně. Z kapitoly 1 není zcela jasný vztah mezi hodnocením, motivací a odměňováním. Kapitola 2 se zabývá pouze metodami hodnocení. Z hlediska analýzy systému hodnocení je třeba zabývat se nejen metodami hodnocení (Jak?), ale také kritérii hodnocení (Co?), stejně jako účelem hodnocení (Proč?) nebo subjekty hodnocení (Kdo?). Stejně by měla být pojata struktura praktické části, kde analýza hodnocení zaměstnanců ve vybrané společnosti (viz kapitola 5) zahrnuje pouze metody hodnocení, bez posouzení ostatních prvků systému hodnocení zaměstnanců v kontextu celkového přístupu k řízení výkonu zaměstnanců. Vypracovaná doporučení v kapitole 6.2.3 jsou nedostatečná. Celkově jsou nepřehledná a nepropracovaná. Omezují se pouze na obecná konstatování.	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	C - dobře
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Celý text by mohl být přehlednější. Mezery mezi nadpisy, odstavci, seznamy nebo grafy by měly být jednotné a místy by mohly být větší. Grafy v podkapitole 6.2 jsou nepřehledné, stupnice sloupcových grafů nejsou jednotné, popisky dat jsou špatně čitelné.	

Výběr zdrojů, korektnost citací

D - uspokojivě

Vyjádřete se k aktivitě studenta při získávání a využívání studijních materiálů k řešení závěrečné práce. Charakterizujte výběr pramenů. Posuďte, zda student využil všechny relevantní zdroje. Ověřte, zda jsou všechny převzaté prvky řádně odlišeny od vlastních výsledků a úvah, zda nedošlo k porušení citační etiky a zda jsou bibliografické citace úplné a v souladu s citačními zvyklostmi a normami.

Seznam použité literatury obsahuje 10 publikací, což je málo. Formální úprava seznamu použité literatury by mohla být podstatně lepší. Bibliografické odkazy a citace nejsou zcela správné a jednotné. V případě seznamů s odrážkami nebo s čísly jsou bibliografické odkazy uváděny nepřehledně za poslední položkou seznamu.

Další komentáře a hodnocení

Vyjádřete se k úrovni dosažených hlavních výsledků závěrečné práce, např. k úrovni teoretických výsledků, nebo k úrovni a funkčnosti technického nebo programového vytvořeného řešení, publikačním výstupům, experimentální zručnosti apod.

Vložte komentář (nepovinné hodnocení).

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení. Uveďte případné otázky, které by měl student zodpovědět při obhajobě závěrečné práce před komisí.

Studentka zkoumala hodnocení zaměstnanců ve vybrané společnosti s cílem posoudit stávající systém a navrhnout doporučení pro zlepšení. Vymezený cíl práce je možné považovat za splněný s většími výhradami (viz výše). Výsledné hodnocení ovlivnila nízká odborná, formální i jazyková úroveň práce.

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **D - uspokojivě**.

Otázky k diskusi:

- Jedním z doporučení v kapitole 6.2.3 je „častější hodnocení zaměstnanců“ ve vybrané společnosti. Jak často by hodnocení zaměstnanců mělo probíhat? Na čem to závisí? Pokuste se uvést a vysvětlit s využitím výsledků práce.

Datum: 19.5.2023

Podpis: