

POSUDEK BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Jakub Prskavec
Název bakalářské práce: Systémy hodnocení pracovníků
Rok odevzdání: 2015
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
**Jméno a příjmení
oponenta BP:** Ing. Klára Šimonová

Slovní hodnocení celkové úrovně a přínosu práce:

Tato bakalářská práce je zajímavou analýzou procesu hodnocení na konkrétním pracovišti – v jedné z poboček sítě restaurací.

Teoretická část práce splňuje všechny nároky na odborný text, a to jak po stránce formální, tak i po stránce práce s informacemi, a dává dobrý základ pro empirickou část práce.

V praktické části autor nejprve popisuje stávající systém hodnocení a jeho fungování v podniku, poté i pomocí dotazníkového šetření zkoumá spokojenost se systémem mezi pracovníky. V závěru pak výsledky sumarizuje a předkládá návrhy na úpravu resp. na zlepšení systému.

Škoda, že autor neprezentoval výsledky i více v grafické podobě, pro čtenáře je to přívětivější.

Poznámka: autor by si měl při psaní dalších textů dát pozor na schizofrenii: na str. 3 o sobě mluví ve 3. i v 1. osobě j. č. v jedné větě („... autora práce zajímá, jak je hodnocení vnímáno ... v podniku, ve kterém sám pracuji“), zatímco v závěru (str. 51) užívá pluralis maiestaticus.

Celkové hodnocení BP (HODNOCENÍ VYZNAČTE „X“ V PŘÍSLUŠNÉM POLÍČKU)	A	B	C	D	E	F
	výborně	velmi dobře	dobře	uspokojivě	dostatečně	nedostatečně
Jazyková úroveň (pravopis, stylistika, práce s odborným jazykem)	X					
Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, dodržení normy ČSN ISO 690, teoretické zázemí autora)	X					
Úroveň formálního zpracování (členění práce, průvodní a poznámkový aparát, přílohy, grafika atd.)		X				
Adekvátnost využitých metod práce	X					
Splnění cílů práce	X					
Vyváženost teoretické a praktické části, vzájemná návaznost jednotlivých kapitol a subkapitol	X					
Odborný přínos práce		X				
Využitelnost práce v praxi	X					
Prezentace závěrů		X				
Navrhovaná výsledná klasifikace BP	A					

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

1. HR manažerka navrhuje hodnocení provádět ve dvou (resp. o dvou hodnotitelích a jednom hodnoceném). Co tomu brání, proč to ještě nebylo zavedeno? Budou pracovníci stále k HR manažerce tak otevření, jak si pochvaluje?
2. Uvádíte, že Lokál trápí vysoká míra fluktuace zaměstnanců. Je dle Vašeho názoru srovnatelná s ostatními podniky v odvětví (je to celkem běžný jev), nebo je výrazně vyšší?
3. Uvádíte, že hodnocení je navázáno na mzdový koeficient a že by mělo probíhat jednou za půl roku, ale občas se to kvůli vytíženosti HR manažerky nestihne. Pracovníci pak protestují, to je pochopitelné. Jak byste navrhoval situaci řešit - resp. uvádíte pomoc ze strany generálního manažera, ale měl byste ještě i jiné návrhy?

Doporučení práce k obhajobě:

ANO

Datum: 25. května 2015

Podpis: