

## I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

<b>Název práce:</b>	<b>Inovace personálního systému v podniku</b>
<b>Jméno autora:</b>	<b>Kristýna Vachtlová</b>
<b>Typ práce:</b>	diplomová
<b>Fakulta/ústav:</b>	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
<b>Katedra/ústav:</b>	oddělení manažerských studií
<b>Oponent práce:</b>	Ing. Klára Šimonová
<b>Pracoviště oponenta práce:</b>	MÚVS/oddělení manažerských studií

## II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

<b>Zadání</b>	<b>průměrně náročné</b>
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Zadání je pro absolventa oboru Projektové řízení inovací v podniku průměrně náročné.	

<b>Splnění zadání</b>	<b>splněno</b>
<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>	
Cíl práce byl splněn, zadání je proto také možno považovat za splněné. Nový personální systém pro podnik sice vytvořen nebyl, avšak autorčina doporučení pro zlepšení obsahují všechna důležitá zjištění.	

<b>Zvolený postup řešení</b>	<b>správný</b>
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Autorka zvolila správné postupy i metody řešení. Strukturované rozhovory, dotazníkové šetření i pozorování resp. jejich kombinace jsou naprosto adekvátní postupy.	

<b>Odborná úroveň</b>	<b>A - výborně</b>
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	
Autorka využívá znalosti získané studiem a z odborné literatury a prokazuje, že je umí využít jako podklad pro realizaci šetření v praxi a že takto získaná data umí správně využít pro vyvození závěrů i pro návrh doporučení pro firmu. V kap. 13.9.1 autorka nemusí v tak hojně míře využívat výšečových grafů (se zavádějícími komentáři: např. z grafu 2 nevyplývá, že podnik má „genderově vyvážené zaměstnance“, ale vyplývá jen to, že odpovědělo 58 % žen a 42 % mužů). Avšak jedná se jen o ojedinělé pochybení.	

<b>Formální a jazyková úroveň, rozsah práce</b>	<b>B - velmi dobře</b>
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Po formální i jazykové stránce je text převážně v pořádku a naplňuje kritéria kladená na odborný text. Z důvodu občasného výskytu chyb v gramatice, interpunkci či slohu ale formální stránku nelze hodnotit jako výbornou.	

<b>Výběr zdrojů, korektnost citací</b>	<b>A - výborně</b>
<i>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.</i>	
Zdroje informací byly vybrány se znalostí problematiky a teoretická část práce je ukázkou velmi kvalitní práce s literaturou. Výběr informačních zdrojů je proveden dobře s ohledem na téma práce, k porušení citační etiky nedošlo, bibliografické citace jsou úplné.	

#### 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.*

- 1) V textu vícekrát zmiňujete, že systém odměňování je ve firmě víceméně dobře nastaven, zaměstnanci by jen ocenili jeho větší transparentnost z důvodu vyšší pociťované spravedlnosti. Jak byste to v tomto konkrétním prostředí udělala (kombinace rodinných příslušníků a zaměstnanců bez rodinných vazeb)?
- 2) Hranice, kdy výše mzdy již není motivační, je nesporně velmi subjektivní. Motivační efekt ztrácí po dosažení určité životní úrovně, nad tuto hranici zaměstnanci preferují volný čas. Vy operujete se mzdovým rozmezím 17.000 – 55.000 Kč (str. 47). Lze se obávat, že pro mzdu 17.000 Kč je tato navíc faktorem hygienickým, nikoli motivačním. Je dle Vašeho názoru mzda ve firmě konkurenceschopná?
- 3) Co znamená státní průměr fluktuace (str. 71)?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **A - výborně**.

Datum: 1.6.2018

Podpis: