

OPONENTSKÁ PRÁCE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI :

## PLÁNOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ A STRATEGIE PERSONÁLNÍHO

### MARKETINGU V TEORII I PRAXI

Autorka : Angelika Nováková

K bodu 2.2.1 bych doporučila doplnit fakt, že se často používá na pokrytí pracovníků z vlastních zdrojů i možnost přesunu zaměstnance z jednoho druhu práce na jiný, momentálně potřebný ( např. někteří zkušení brusiči mohou obsluhovat i frézky ). Může to být přesun krátkodobý ( týden ) i dlouhodobý ( měsíc, rok ).

K bodu 3.1 bych ještě doplnila ( i když se autorka stručně zmiňuje o podnikových penzích ), že je dobré poskytnout pracovníkům pojištění ( životní, důchodové, apod. ). Tento fakt vypovídá něco o tom, že zaměstnavatel myslí u svým zaměstnanců nejen na dobu, po kterou jsou u něj zaměstnání, ale i na dobu, kdy už nebudou v pracovním procesu.

Dále bych ještě doporučila možnost odměňování formou tzv.bonusů. Firma vydá stručnou směrnici pro nárok na tyto bonusy a uplatňuje je ( zohlední se např.délka působení ve firmě, aktivita x pasivita, smysluplné využívání pracovní doby, nápady při využívání časových rezerv při výrobě, vstřícnost při požadavcích na přesčasovou práci, ochota pracovat v harmonogramu směn, apod. )

V neposlední řadě se autorka velmi smysluplně zmiňuje o vztazích na pracovišti, které jsou – dle mého velmi důležité, protože základem dobré firmy jsou lidé, následně poté budova, stroje, technologie.

Kromě úcty, bych použila ještě slovo respekt, a to v obou směrech. Pověst firmy je velmi důležitá a od tohoto se odvíjí velmi důležitý aspekt – loajalita zaměstnanců.

K bodu 5.3. se mi zdá delfská metoda jako jediná možná při rozvoji podnikání uvedeného podnikatele.

Doporučuji ( jako je i uvedeno v textu ) - dle mých osobních zkušeností - zahájit výrobu s menším počtem strojů a zaměstnanců, přičemž bych doporučovala, aby alespoň jeden zaměstnanec měl víceleté zkušenosti s touto prací. Ten by mohl zaškolovat ostatní, u nás ve firmě se tomu říká „za chodu“. Jeho ochota, vstřícnost a trpělivost by měla být samozřejmostí. Tohoto zaměstnance je potřeba náležitě motivovat finančně, ale i slovně ( pochvala, povzbuzení ). Vyplatí se zajímat se o jeho nápady.

Doporučuji také nabídnout okolním středním školám, které vyučují strojírenské obory, využití praxe během výuky. Již ve druhém ročníku se mezi chlapci na praxi často pozná, kdo má k tomuto oboru vztah. Pokud se tento mladý člověk správným způsobem podchytí a motivuje, rád se v další ročníku opět vrátí a po ukončení máte nového ( šikovného ) zaměstnance.

Spolupráce se středními školami v oboru má i další výhody. Umožníte-li mistrům, aby u vás prováděli během školního roku exkurze a návštěvy ( např. i s rodiči ), mohou se žáci záhy rozhodovat, co chtějí dělat a kde. Z mých zkušeností vím, že jejich praxe je mizivá. Další výhodou je, že sám mistr, který třídu učí a velmi dobře své žáky zná, vám může říci, kdo by byl pro vás za rok či dva vhodným kandidátem na post zaměstnance.

HODNOCENÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE : VÝBORNÝ

Ve Svitavách dne 25.8.2020

Vypracovala : Mgr. Jana Jašková