

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Hodnocení zaměstnanců ve vybrané organizaci
Jméno autora:	Bc. Zdeňka Kohoutová
Typ práce:	diplomová
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Institut manažerských 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>	
Zadání spojené se zkoumáním hodnocení zaměstnanců ve vybrané organizaci, s posuzováním stávajícího stavu, s určováním možných příležitostí pro zlepšení a s navrhováním vhodných řešení lze 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 je možné považovat za splněné s většími výhradami. Vymezení cíle v zadání, abstraktu, úvodu, praktické části a závěru není jednotné. Cíl práce má být jeden. V práci je definován mimo jiné primární cíl nebo cíl praktické části, což je zavádějící. Jednotlivé definice cíle zahrnují zkoumání systému hodnocení zaměstnanců ve vybrané organizaci, ale analýza je zaměřena na dělníky ve výrobě, což je sice nejpočetnější, ale stále jen jedna skupina zaměstnanců vybrané organizace. Toto zaměření analýzy mělo být zohledněno při definici cíle práce, aby bylo zcela jasné, jaké skupiny zaměstnanců se týkají vyvozované závěry a vypracované návrhy. Další výhrady se týkají odborné, formální i jazykové úrovně práce (viz níže).	

Zvolený postup řešení	částečně vhodný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Zvolený postup řešení založený na odborné literatuře, interních materiálech, rozhovorech se zástupci personálního oddělení i rozhovorech se zástupci hodnotitelů (mistrů) je možné považovat za částečně vhodný. Pro vyvození odpovídajících závěrů a vypracování optimálních návrhů týkajících se systému hodnocení zaměstnanců (dělníků ve výrobě) chybí názor zástupců hodnocených (dělníků). Provedená analýza systému hodnocení zaměstnanců (viz kapitola 6) postrádá logickou strukturu v souladu s teoretickými východisky. Analyzuje se systém hodnocení zaměstnanců, takže musí být zcela jasné, proč (účel), co (kritéria), jak (metody), kdo (hodnotitelé a hodnocení) nebo kdy (četnost) hodnotí, což z uvedeného není.	

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>	
Odborný výklad postrádá odpovídající úroveň. Práce s odborným jazykem a odbornými pojmy je slabá. V teoretické části jsou zaměňovány pojmy výkon a výkonnost. V praktické části jsou hodnotitelé nazýváni jako hodnotící pracovníci. Výklad je často nevhodně veden v budoucím čase (<i>teoretická část se bude zaměřovat ...</i>) nebo v první osobně množného i jednotného čísla (<i>nejprve budeme analyzovat ...</i>). Výjimkou nejsou ani gramatické chyby (<i>závěry byli konzultovány ...</i>).	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce

D - uspokojivě

Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.

Výraznou příležitostí pro zlepšení je celková formální úprava (zejména odstavců, seznamů, obrázků, tabulek i grafů). Text je nepřehledný. Chybí mezery mezi odstavci, popř. odsazení odstavců. Rovněž mezery před a za nadpisy jsou místy nedostatečné. Styl písma není jednotný. Tabulky jsou označovány jako obrázky.

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.

Studentka shromáždila a využila relevantní informační zdroje, včetně cizojazyčných, ovšem citování vykazuje zásadní nedostatky. Bibliografické odkazy a citace nejsou v souladu s normou, zejména nejsou správné a jednotné. V případě harvardského systému odkazování se seznam použité literatury nečísluje a rok vydání se uvádí přímo za autora. Názvy knih se uvádějí kurzívou.

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 systém hodnocení zaměstnanců ve vybrané organizaci s cílem posoudit stávající stav, zejména návaznost systému hodnocení na odměňování, vzdělávání a rozvoj zaměstnanců, a navrhnout optimální efektivní systém hodnocení zaměstnanců podle požadavků organizace.

Vymezený cíl práce je možné považovat za splněný s většími výhradami (viz výše). Výsledné hodnocení ovlivnila nižší odborná, formální i jazyková úroveň práce.

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

Otázky k diskusi:

- Jaký je rozdíl mezi výkonem a výkonností?
- Jak probíhá hodnocení ostatních zaměstnanců vybrané organizace (např. administrativních a vedoucích pracovníků)? Jak jejich hodnocení zapadá do navrhovaného systému hodnocení?

Datum: 29.8.2021

Podpis: