

Univerzita Pardubice, Dopravní fakulta Jana Pernera

Oponentský posudek diplomové práce

Název diplomové práce: Hodnocení zaměstnanců jako nástroj personálního řízení
Autor práce: Bc. Martina Vodičková
Oponent: Ing. Věra Vohlídalová

Hodnocení práce:

Přístup studenta k zadanému úkolu, zvolený postup řešení z hlediska současných metod:

Autorka při tvorbě praktické části práce spolupracovala s Krajským úřadem Pardubického kraje. Pro získávání nových dat autorka použila dotazníkové šetření. Dotazníky autorka zaslala e-mailem. Autorka tedy využila jednu z nejmodernějších a též nejefektivnějších forem komunikace. Také získávání (sběr) dat formou dotazníků je v současné době velmi oblíbenou a využívanou metodou. Vyhodnocováno bylo 24 obdržených vyplněných dotazníků. Autorka zhodnotila na základě otázek kladených zaměstnancům jejich názory a spokojenost s oblastí hodnocení, komunikace, vzdělávání, motivace. Získávání dat patří k nejnáročnější části analýzy problému, přesto autorka mohla být více iniciativní a nápaditá při jejich získávání, při tvorbě otázek a zpracování závěrů. Pro analýzu mohla být získána širší datová základna i pomocí jiných metod i data z pohledu zaměstnavatele (či oslovit více zaměstnavatelů). Návrhy a řešení by mohly být rozvinutější.

Dosažené výsledky, jejich správnost a možnost praktického využití:

Autorka naplnila stanovený cíl práce. Pro lepší vypovídací schopnost výsledků mohlo být šetření provedeno na větším vzorku zaměstnanců. Práci by pozdvihlo na významu, kdyby bylo učiněno určité porovnání s jinou organizací soukromou či jinou organizací veřejné správy.

Otázky jsou vyhodnocené jednotlivě. Závěry mohly být vypracovány i na základě propojení výsledků z více otázek. V první části dotazníku je identifikační část, ale dále autorka tohoto zjištění nevyužívá. Zajímavé poznání by např. vyplývalo z otázek č. 19 a 20: Někteří zaměstnanci jsou spokojeni s neobjektivním a nespravedlivým systémem odměňování - 55 % dotazovaných se domnívá, že odměňování je neobjektivní a nespravedlivé a v další otázce je 70 % respondentů se systémem odměňování spokojena. Doporučila bych lépe specifikovat otázky.

Vzhledem k typu a požadovanému rozsahu práce je zpracování a vyhodnocení provedeno velmi dobře.

Jak práce odpovídá normám, zákonným ustanovením a předpisům:

Autorka dodržela zásady pro zpracování diplomové práce. Předložená práce splňuje požadavky kladené na díla obdobného charakteru.

Formální náležitosti (přehlednost, úprava apod.):

Práce je členěna do 4 hlavních kapitol, z nichž první 2 se zaměřují na teorii hodnocení obecně, třetí na popis Krajského úřadu Pardubického kraje a jeho odboru dopravy, silničního hospodářství a investic se zaměřením na oblast odměňování, vzdělávání a hodnocení zaměstnanců. Ve čtvrté kapitole autorka interpretuje výsledky dotazníkového šetření.

Autorka uvádí zdroje, které pro zpracování díla použila. Práce je napsána srozumitelnou formou a doplněna tabulkami, grafy a schémata. Doporučila bych zpřehlednit tabulku č. 9 např. použitím podmíněného formátování, aby bylo zřetelné pořadí priorit - Obrázek 16 a 17 – grafy se zdají poněkud nepřehledné ve vypovídací schopnosti. K tabulkám č. 4-8 a č. 10-17 bych navrhovala pro lepší přehlednost skupinu menších grafů.

Obsahuje práce originální řešení vhodné pro autorské osvědčení, patent apod.? NE

Připomínky a dotazy k práci:

1. Splňují průběhy konkrétních hodnotících rozhovorů (na základě Vašich získaných informací) zásady, které popisujete v teoretické části kapitol 1 a 2 a zásady Krajského úřadu Pardubického kraje v kapitole 3? Jaké se dělají chyby? Např. vyhýbá se hodnotitel krajním hodnocením, je pravidelně hodnocen samotný systém hodnocení, je zaměstnanec dostatečně seznámen se systémem hodnocení a návazností na odměňování, dozví se zaměstnanec konkrétně od svého nadřízeného jak je odpovědný, spolehlivý, nápaditý, jaké má dovednosti a jak ho vidí vedoucí v týmové spolupráci, je kritika odůvodněná, je nejdřív hodnocen pozitivně a pak negativně, je hodnocený srovnáván se spolupracovníky? Pišete, že hodnocení musí být v souladu s platnými předpisy a zákony, uveďte s jakými?

2. Jak vidí stávající systém hodnocení zaměstnavatel (klady, zápory, přínosy)? Porovnává daná organizace hodnocení z jednotlivých let? Najde skutečně na základě stávajícího systému hodnocení problémy a jejich příčiny, dochází k poučení z výsledků hodnocení, jaká činí opatření? Byly již provedeny nějaké změny - v jakých oblastech či byla na základě výsledků z hodnocení zaměstnanců provedena korekce systému? Vyplynulo někdy z hodnocení, že zaměstnanec byl bez osobního ohodnocení či musel opustit pracovní pozici?

3. Neovlivňují malé náklady na hodnotící rozhovor (ušetřené např. podáním příručky) efektivitu hodnocení a vypovídací schopnost výsledků hodnocení, umí hodnotitel hodnotit správně podle teoretických zásad, má dostatečné povědomí a zkušenosti s hodnocením, má přínos pro vedoucí dané hodnocení? Měla jste k dispozici příručku, kterou se mají řídit vedoucí pracovníci při hodnocení? Myslíte, že je dostačující či jste v ní objevila nějaké „chyby“ z hlediska teorie hodnocení?

Práci klasifikuji stupněm: Velmi dobře (2)

V Pardubicích dne 2.6.2010 .



Ing. Věra Vohlídalová