

OPONENTNÍ POSUDEK DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název diplomové práce: Personální hodnocení ve vybraném útvaru ČEZ
Diplomantka: Bc. Hedvika Chmelařová
Oponentka diplomové práce: Ing. Dagmar Šiklová, vedoucí útvaru LZ business partner, ČEZ, a.s.

Hodnocení práce:

Diplomová práce, která mi byla předložena k oponentuře, se zabývá v teoretické části řízením lidských zdrojů a dále rozpracovává proces hodnocení. V praktické části se zaměřuje na formy hodnocení a odměňování pracovníků ve společnosti ČEZ Měření, s.r.o.

Pozitivně oceňuji přehlednost teoretické části, především srozumitelné vyjádření základních pojmů, úkolů a cílů řízení lidských zdrojů. V druhé kapitole teoretické části se diplomantka zabývá všemi formami hodnocení včetně metod a případných chyb, což považuji za přínosné před analýzou hodnocení a odměňování v konkrétní společnosti.

V úvodní praktické části diplomantka popisuje začlenění společnosti ČEZ Měření, s.r.o. do Skupiny ČEZ. V kapitole 4 se autorka mj. zabývá úlohou a způsobem fungování a poskytování služeb útvarem lidských zdrojů společnosti ČEZ, a.s.

Pro kompletnost problematiku hodnocení je v praktické části zmíněno i hodnocení při výběrových řízeních. Podstatná část je však věnována hodnocení pracovního výkonu, resp. hodnocení pracovních schopností a pracovního chování zaměstnanců. Diplomantka si jasně uvědomuje rozdílnost dvou systémů hodnocení; hodnocení pro zaměstnance odměňované tarifní mzdou a smluvní mzdou. Výstižným způsobem je popsán jak systém hodnocení včetně návazného systému odměňování u tarifně odměňovaných zaměstnanců, tak u zaměstnanců se smluvní mzdou. Dle této kapitoly praktické části je zřejmé, že autorka detailně prostudovala všechny dostupné materiály k uvedené problematice, nejen základní materiál, kterým je kolektivní smlouva, ale i další řídicí dokumentaci společnosti. Dle předložené diplomové práce, resp. její praktické části, je jasná snaha postihnout veškeré detaily systému hodnocení a odměňování v analyzované společnosti.

Praktická část je doplněna dotazníkovým šetřením. Přehledně jsou zpracovány data o respondentech. U některých grafů a tabulek by byl vhodnější výstižnější název, který by více vystihoval komentovaná data. Dotazníkové šetření potvrdilo spokojenost s nastaveným systémem hodnocení a odměňování, přesto bylo impulzem pro návrhy na zlepšení systému. Především tyto návrhy jsou přínosem pro společnost.

Cíl diplomové práce, provedení analýzy personálního hodnocení v ČEZ Měření, byl splněn, a proto navrhuji přijmout tuto práci k obhajobě. Práci hodnotím známkou výborně.

V Hradci Králové, dne 8. září 2010

Ing. Dagmar Šiklová