

Posudek oponenta diplomové práce
(Upa, FES – Ústav ekonomiky a managementu)

Název diplomové práce: Profesionální růst v podniku MPH Medical Device s.r.o.
Posluchačka: Bc. Jana Žáková
Oponent: Ing. Pavel Diviš, Explosia a.s.
(v letech 2009 – 2011 jednatel společnosti MPH Medical Devices s.r.o.)

Cíl práce v rámci vybraného tématu profesního růstu v podniku MPH Medical Devices s.r.o. byl splněn. Autorka práce se v první teoretické části velmi podrobně věnuje tématu personálního řízení firmy, které je v současné době pro firmy klíčovou záležitostí. Přehledně je uvedena postupná metodika vytváření pracovního místa, výběr pracovníků, jejich kvalifikace, motivace a řízení.

Získávání kvalifikovaných pracovníků je velký problém hlavně pro tyto typy výrobních závodů a bylo by velmi zajímavé se tímto problémem v rámci této práce podrobněji zabývat. Návrh řešení by byl s určitostí pro firmu velice přínosný.

V další části práce se autorka věnuje představení firmy, práci personálního oddělení a popisem motivačního systému montážních pracovníků. V této praktické části mohl být více rozveden názor autorky na koncept odměňování a jeho důsledky na spokojenost pracovníka (např. „spravedlnost“ hodnocení). V praxi se můžeme setkat s různými druhy odměňování (motivací) montážních pracovníků, které jsou velmi rozdílné. A to ve vlastním konceptu či v nákladech na jejich provozování.

Postup hodnocení pracovníků je uveden velmi podrobně a plně vystihuje skutečný stav.

Poslední část práce je věnována návrhu programu kariérního růstu.

Autorka správně rozpoznala, že motivační řád a hodnocení pracovníků je detailně zpracováno pro montážní pracovníky a že chybí systémově popsání hodnocení ostatních pracovníků. Škoda, že není více zanalyzováno, proč k této skutečnosti došlo.

Návrh programu kariérního růstu je dobře zpracován a je i šetrně vytipována metoda, kterou by se hodnocení pracovníků mohlo provádět. Zavedení metody 360stupňové zpětné vazby nebo zavedení assessment centra by bylo zřejmě výhodné z hlediska personálního konceptu firmy, ale je nutné zároveň připomenout na finanční dopady zavádění těchto metod. V menších a středních firmách, které se zabývají zakázkovou výrobou a „bojují“ se snižováním nákladů, je zřizování těchto metod nadstandardní záležitostí.

Na druhou stranu se ale právě tyto firmy potýkají s nedostatkem „kvalitních“ zaměstnanců a proto je poukázání na tyto nedostatky vlastně zcela vystihující. Vzhledem k absenci praktických zkušeností autorky je nutné ocenit rychlé rozpoznání chybějícího článku v personálním konceptu firmy a návrh řešení.

Práce působí uceleným dojmem s dobrým postupem řešení a správnou metodikou. Využití odborné literatury je z hlediska vybraného tématu zcela dostačující.

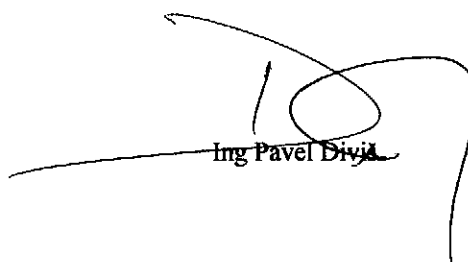
Formální a jazyková úroveň práce je dobrá.

Práci hodnotím velmi dobře a doporučuji ji přijmout k obhajobě.

Otázky k obhajobě:

1. Navrhněte konkrétní postup při zavádění assessment centra ve firmě MPH
2. Dle uvedené organizační struktury firmy navrhněte konkrétní účastníky (hodnotitele) AC

V Pardubicích 26.5.2012


Ing. Pavel Diviš