

Posudek oponenta diplomové práce

Student: Bc. Viktorie Závůrková
Název diplomové práce: Analýza možností kvalifikačního růstu zaměstnanců ve vybrané společnosti
Vedoucí práce: Ing. Lucie Zapletalová, Ph.D.
Oponent práce: Ing. et. Ing. Barbora Zemanová, Ph.D.
Pracovní pozice oponenta: odborný asistent, FES, UPCE

Kritéria hodnocení práce

	výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Stupeň splnění cíle práce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adekvátnost použitých metod	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logická stavba práce a rozsah	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce s českou a zahraniční literaturou včetně citací	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formální úprava práce (text, grafy, tabulky)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jazyková úroveň (styl, gramatika, terminologie)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Využitelnost výsledků práce

	vysoká	střední	nízká	nelze hodnotit
Pro teorii	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pro praxi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ostatní připomínky k práci

Diplomová práce se věnuje aktuálnímu tématu odborného rozvoje zaměstnanců se zaměřením na kvalifikační růst v konkrétní společnosti.

Teoretická část práce je zpracována poměrně rozsáhle, avšak místy postrádá dostatečnou míru zacílení na klíčové aspekty související s hlavním cílem a analytickou částí práce. Z hlediska odborného přínosu by bylo vhodnější, kdyby autorka více koncentrovala pozornost na specifická témata a koncepty, které tvoří jádro zkoumaného problému, namísto obecnějšího výkladu širšího kontextu.

První část praktické části práce je z velké části spíše popisná. Chybí transparentní odkazy na konkrétní zdroje informací. Autorka uvádí, že čerpala z interních materiálů společnosti, ty však nejsou citovány v seznamu použité literatury. Způsob zpracování praktické části vyvolává dojem, že autorka ve větší míře vycházela z existujících interních materiálů, aniž by bylo zcela zřejmé, do jaké míry jsou výsledky jejím vlastním zpracováním.

Rozsah následující vlastní analýzy je relativně omezený. Na straně 57 autorka uvádí, že data byla poskytnuta HR oddělením společnosti, avšak konkrétní charakteristika těchto dat chybí a nejsou přiložena ani v příloze. Na základě dostupného textu lze předpokládat, že šlo pouze o počty absolvovaných školení jednotlivými zaměstnanci.

Identifikace záznamu:

Agenda závěrečných prací

.....

Na straně 58 pak autorka zmiňuje, že použitá metodika zohledňuje omezení datového souboru. Jak již bylo uvedeno, v práci není datový soubor uveden a není uvedena ani jeho charakteristika. Z textu vyplývá, že omezením datového souboru je skutečnost, že autorka předpokládá, že některé typy školení jsou uvedeny v samostatných evidencích tzn. nemá komplexní přehled. Proč nebylo autorkou práce toto ověřeno?

Vlastní analýza je zaměřena na proškolenost zaměstnanců, přičemž je analyzován počet absolvovaných školení. Cíl práce je nadefinován následovně: „Cílem práce je analyzovat možnosti kvalifikačního růstu zaměstnanců. Budou zhodnoceny stávající možnosti a navržena doporučení.“ Tento cíl je tak naplněn jen z části, neboť kvalifikační růst není determinován pouze množstvím školení, ale rovněž jejich obsahem, kvalitou a návazností na kariérní rozvoj, což nebylo zohledněno.

Následně autorka uvádí doporučení, které ovšem nevyplývají ze zjištění vlastní analýzy. Například návrh systematického sběru zpětné vazby od zaměstnanců je jistě relevantní, ale nebyl nijak podpořen daty či předchozím hodnocením efektivity školení v práci samotné.

K formálním náležitostem je třeba dodat, že Obrázky 1 – 5 a Tabulky 1 - 6 mají jako zdroj uvedené interní materiály společnosti. Tyto interní materiály však nejsou uvedeny v seznamu použité literatury. U několika obrázků (např. č. 3, 4 a 5) jsou uvedeny zjevně chybné informace – např. že školení BOZP a PO neabsolvují všechny skupiny zaměstnanců, což je v rozporu se zákonnou povinností zaměstnavatele a s běžnou praxí.

Otázky a náměty k obhajobě

1. Uveďte prosím, jaká konkrétní data jste obdržela od HR oddělení, a jaká byla jejich struktura či omezení?
2. Jakým způsobem by bylo možné analytickou část dále rozpracovat nebo doplnit, aby byl stanovený cíl práce naplněn komplexněji?

Závěrečné hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě.

Tuto diplomovou práci navrhuji hodnotit známkou: **D**

V Pardubicích 27.5.2025

Podpis