

Jméno a příjmení diplomanta: Miroslava Pelíšková

Název diplomové práce: Zhodnocení personálních činností ve vybrané firmě.

Charakteristika podniku a jeho personálních činností. Zhodnocení personálních činností a návrhy na vylepšení. Provedení průzkumu spokojenosti zaměstnanců se sociálním programem firmy.

(Posudek by měl hodnotit zejména cíl práce a závěry práce, přínos práce, strukturu práce, práci s literaturou, přístup ke zpracování tématu, stylistickou stránku, tabulky a přílohy. Dále by měl obsahovat zásadní připomínky k práci a hodnocení, zda diplomová práce splňuje požadavky na ni kladené, zda ji oponent doporučuje k obhajobě, a klasifikaci diplomové práce. Stupně klasifikace: výborně, velmi dobře, dobře, nevyhověl. Posudek (prosíme 2x podepsaný originál) + DP odevzdejte nejpozději 14 dní před konáním obhajoby).

Diplomová práce Miroslavy Pelíškové „Zhodnocení personálních činností ve vybrané firmě“ je velice živé a aktuální téma ve všech společnostech a firmách, které se usilovně zabývají tím, jak zvýšit svou výkonnost, případně rozšířit či zahájit novou činnost. Z hlediska formálního je logicky členěna do třech zásadních kapitol a to na část teoretickou a na část praktickou, která se pak dělí na část analytickou a návrhovou.

Motto : „K cíli vedou organizaci správní lidé na správném místě“, použité v úvodu práce přesně vystihuje současnou situaci v ČR. Úspěšné firmy v současné době disponují dostatečným finančním kapitálem, a to ať už vlastním či přístupným z bankovního sektoru na to, aby mohly investovat do nových provozů, nových technologií apod. Velkým problémem začíná však být jak udržení stávajících pracovníků, tak zejména získávání kvalitního nového personálu.

V teoreticko-metodické části práce autorka uvedla podstatné okruhy jak jsou praxi využívány. Přístupem k této části lze velice kladně hodnotit práci autorky s dostupnou literaturou na českém trhu. Celá část je velice přehledně zpracována, je velice srozumitelná. Co by se snad nechalo doplnit je použití metody – cílené vyhledávání a mapování schopných pracovníků u konkurence v daném oboru a jejich následné přímé oslovení – v kapitole získávání pracovníků, neboť se jedná v současné době o rozšířenou praxi. U této metody je však nutné: mít velice dobře zmapované chování konkurence ke svým zaměstnancům, získání informací o slabých stránkách konkurence v této oblasti a jejich následné využití při získávání těchto pracovníků. Velice dobře a obsírně je popsána kapitola Odměňování pracovníků a kapitola Péče o pracovníky. Toto jsou dnes každodenně velice přemítaná témata jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Jinak je teoretická část úplná a vystihující podstatné směry pro současné



K diskusi při obhajobě navrhuji tato témata:

1. Jak zajistit realizaci personální strategie společnosti při decentralizaci personální práce?
2. Je možné považovat stáže v zahraničí spíše jako zaměstnaneckou výhodu nebo spíše jako motivaci zaměstnance?

-3

□