

# POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení diplomanta: **Bc. Jana ZEMANOVÁ**

Název diplomové práce: **Problematika personálního řízení v GE Money Bank**

*(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 1x podepsaný originál a 1x v elektronické verzi - „posudky@fm.vse.cz“)** + DP odevzdejte nejpozději 14 dní před konáním obhajoby).*

## **Povinná kritéria hodnocení práce:**

1. Cíl práce a závěry práce – výborně
2. Přínos práce – výborně
3. Struktura práce – velmi dobře
4. Práce s literaturou – velmi dobře
5. Přístup ke zvolenému tématu – výborně
6. Stylistická stránka – výborně
7. Tabulky a přílohy – výborně

## **Celkové posouzení práce:**

Práce si klade za cíl zmapovat personální řízení ve společnosti GE Money Bank se zaměřením na pět základních oblastí, kterými jsou nábor a výběr zaměstnanců, jejich adaptace v pracovním prostředí, řízení pracovního výkonu a vzdělávání zaměstnanců.

Autorka nejprve představuje společnost GE Money Bank a následně popisuje teoretické poznatky a obvyklé metody výše uvedených oblastí personálního řízení.

Přehledné a logické uspořádání této části vytváří kvalitní základ pro zpracování části praktické.

Praktická část opět svou logikou i kvalitou odpovídá požadavkům. Autorka na konkrétním příkladě pracovníka Call centra v oddělení správy pohledávek popisuje proces od jeho náboru a průběhu pohovoru, přes jeho adaptaci, hodnocení pracovního výkonu a sdělování zpětné vazby až po oblast jeho vzdělávání a profesního růstu.

V praktické části je kladen největší důraz na poskytnutí zpětné vazby pracovníkům Call centra. Autorka na základě vlastního průzkumu mezi zaměstnanci Call centra navrhuje poskytování hromadné zpětné vazby a to hlavně z důvodu snížení stresovosti zaměstnanců, zvýšení kvality hovorů v Call centru a také z důvodu možnosti zvolit si hovory pro hodnocení sám.

V závěru pak autorka shrnuje svou práci a předkládá doporučení ke zlepšení personálního řízení.

Předložená práce svědčí o schopnosti autorky propojit teoretické a praktické poznatky. Současně práce přináší zajímavé postřehy a náměty k dalšímu zkvalitnění popisované personální problematiky.

**Práci doporučuji k ústní obhajobě.**

**Navrhovaná klasifikace : Výborně**

V Praze 16.05.2008

.....  
Ing. Kateřina Štanclová