

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA MANAGEMENTU A EKONOMIKY

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno studenta:
Bc. Daniel Gargulák

Oponent DP:
doc. Ing. Roman Zámečník, PhD.

Ak. rok:
2010/2011

Téma DP:

Projekt zlepšení mzdového systému ve společnosti XYZ, s.r.o.

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	5
2	Splnění cílů práce	3
3	Teoretická část práce	4
4	Praktická část práce (analytická část)	6
5	Projektová část (řešící část)	2
6	Formální úroveň práce	5
CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)		25

Hodnocení jednotlivých kritérií:

0 bodů	nesplněno
1 – 2 body	splněno pouze na úrovni základních požadavků
3 – 4 body	splněno s výraznějšími, ale ne kritickými nedostatky
5 – 6 bodů	splněno, nedostatky neovlivňují podstatně celou práci, zejména výsledky
7 – 8 bodů	splněno zcela bez výhrad
9 – 10 bodů	splněno nadstandardně

Připomínky k práci:

Předložená práce by byla kvalitní bakalářskou prací, ovšem z hlediska práce diplomové je na podprůměrné úrovni. Analýzy a projektové řešení je založeno na "naivních" představách a nereálných číslech. Je patrné, že diplomant strávil zpracováním práce spoustu času, bohužel dost neefektivně. Návrh projektu je obecný, pokud má mít naději na úspěšnou implementaci a udržení v podniku musí být doplněn konkrétními reálnými údaji. Cílem projektu je zlepšení mzdového systému v analyzované společnosti s dopady na snížení mzdových nákladů a zvýšení produktivity. Prostředkem pro splnění těchto cílů je vytvoření nové pozice personalisty, zavedení nového personálního inf. systému a nepatrné změny v pohyblivé složce mzdy zaměstnanců podniku. Na návrhovou část diplomové práce je to poněkud málo. Navíc zde mám několik zásadních připomínek:

1. zavádění pozice personalisty pro společnost se 14 (resp. 23 zaměstnanci). Teorie i praxe uvádějí, že účelné je vytvářet místo personalisty až pro cca 100 zaměstnanců!
2. mzdový systém společnosti považuji za celkem dobře propracovaný. Projekt se měl spíše zaměřit na jiné problémy v oblasti řízení lidských zdrojů, které tíží společnost, např. vyhledávání pracovníků a obsazování prac. pozic.
3. Chybí zde jakákoliv kvantifikace navržených dopadů navržených opatření - jak se projeví vytvoření pozice personalisty a zavedení personálního inf. systému na snížení mzdových nákladů a zvýšení produktivity práce. Uvedené návrhy mzdové náklady zvyšují. Není zde uvedeno nákladové porovnání možných variant - ponechání dosavadního stavu (personální činnosti vykonávají majitelé společnosti), outsourcing personálních činností, vytvoření pozice personalisty).
4. Aby byla analýza adekvátnosti mzdového systému objektivní měla by být doplněna dalšími daty - průměrná výše mzdy v regionu, výše mezd v odvětví atd. Diskutabilní je určení nákladů na činnosti projektu a nákladů na školení (ty jsou dost daleko od reálných hodnot).

Formální připomínky k práci:

Kapitola 1. je vzhledem k zaměření práce zbytečná a do prací jako DP ani nepatří. Kapitola 5. patří spíše do praktické části. Citace neodpovídají platné směrnici rektora UTB. Postrádám zde shrnutí teoretické části a situační analýzu podniku. Diskutabilní je i stylistická úroveň práce.

Otázky k obhajobě:

1. Vyčíslete dopady navržených opatření na výši mzdových nákladů a úroveň produktivity práce v analyzované společnosti!
2. Náklady projektu jsou vztaženy pouze na úvodní dva měsíce. Co v případě, že se nově přijatý personalista v této zkušební době neosvědčí? Kdo ponese tyto náklady?
3. Opravdu se domníváte, že ústní pochvala má pro pracovníky v těchto pozicích větší motivační účinek než finanční odměna? Podívejte se na některý z průzkumů motivačních faktorů v českých i zahr. podnicích.
4. Myslíte si, že vedení společnosti dokáže objektivně posoudit vědomostní a psychický stav a sociální schopnosti uchazečů (str. 76)? Co si pod těmito schopnostmi a způsobilostmi představujete?

Práce splňuje kritéria pro obhajobu DP.



Práce nesplňuje kritéria pro obhajobu DP (minimálně jedno kritérium hodnoceno 0 body).



Ve Zlíně dne: 11.5.2011

.....
podpis oponenta DP

Instrukce pro hodnocení jednotlivých kritérií:

Kritérium 1. Hodnocení náročnosti tématu práce (0 - 10 bodů)

Toto kritérium hodnotí originalitu zvoleného tématu, jeho zaměření na studijní obor, složitost řešené problematiky, náročnost na teoretické i praktické informační zdroje, neexistenci obvyklého řešení, nedostupnost řešení pro zkoumané podmínky.

Kritérium 2. Hodnocení splnění cílů práce (0 - 10 bodů)

Toto kritérium hodnotí splnění zadání práce na základě definovaných cílů práce, které musí být součástí úvodu. Definovaný cíl práce odpovídá požadované náročnosti vzhledem k typu práce.

Kritérium 3. Hodnocení teoretické části práce (0 - 10 bodů)

Hodnotí se především výběr teoretických zdrojů, jejich možná aplikace pro řešení tématu, studium odborné literatury a dalších informačních zdrojů. Hodnotí se rovněž způsob i úroveň citací. V teoretické části nelze uvádět poznatky, které nejsou využity v praktické části. Rozsah zpracované literatury, její aktuálnost, využití cizojazyčné literatury a stěžejních prací, využitelnost přehledu pro vlastní práci, diskuse alternativních pohledů, rozbor použitých citací, syntéza teoretických poznatků a důsledků pro vlastní práci. Literární přehled práce by měl být po metodické a formální stránce řádně zpracován včetně citací a odkazů pro použitou literaturu.

Kritérium 4. Hodnocení praktické části práce (analytická část) (0 - 10 bodů)

Hodnotí se úroveň analýzy zadaného tématu, vazba analýzy na stanovené cíle, využití teoretických poznatků pro analýzu problému. Při hodnocení se bere v úvahu náročnost získávání informací, přístup studenta a jeho schopnost logických závěrů z analýzy, jako východisko pro řešící část. Diplomová práce obsahuje přesný popis použité metodiky, přičemž tato metodika je vhodná ke splnění cíle práce. Diskuze volby metod a komparace s jinými přístupy, možnost ověřitelnosti výsledků metod, správnost aplikace zvolených metod, vhodnost použitých vzorků, ošetření chyb a nedostatků metod, komparace výsledků za využití více metod, zdůvodnění odchylek.

Kritérium 5. Hodnocení projektové části práce (řešící část) (0 - 10 bodů)

Hodnotí se věcná úroveň řešení problému, dosažení stanovených cílů, návaznost řešící části na analytickou část. Hodnotí se logická struktura řešení problému, popřípadě předpoklady jeho verifikace. Kritérium hodnotí rovněž celkovou úroveň provázanosti teoretické a praktické části práce,

správnost odvozených závěrů, jednoznačnost formulace, adekvátnost, zevšeobecnění závěrů, aplikovatelnost doporučení, zdůvodnění návrhů a jejich dopadů.

Kritérium 6. Hodnocení formální úrovně práce (0 - 10 bodů)

Hodnotí se úroveň grafického zpracování práce. Hodnotí se gramatická úroveň, zvolené formulace, celková úroveň vyjadřování. Správnost členění, logické návaznosti textu, správnost použité terminologie, jednoznačnost a přehlednost grafických prací, jazyková úroveň.