

## Posudek oponenta diplomové práce

Jméno studenta:  
Jana Bajarová

Oponent DP:  
Mgr. Čeněk Kraus

Ak. rok:  
2013/2014

Téma DP:

Návrh implementace nástrojů personálního managementu v podmínkách Městského úřadu Rožnov pod Radhoštěm

Kritéria hodnocení:		Počet bodů (0 – 10)
1	Náročnost tématu práce	8
2	Splnění cílů práce	8
3	Teoretická část práce	9
4	Praktická část práce (analytická část)	9
5	Projektová část (řešící část)	8
6	Formální úroveň práce	8
<b>CELKOVÝ POČET BODŮ (0 – 60)</b>		<b>50</b>

### Hodnocení jednotlivých kritérií:

ROZSAH BODŮ	SLOVNÍ VYJÁDŘENÍ
0 bodů	<b>nesplněno</b> (odpovídá stupni „F“ podle ECTS)
1 – 2 body	<b>splněno pouze na úrovni základních požadavků</b> (odpovídá stupni „E“ podle ECTS)
3 – 4 body	<b>splněno s výraznějšími, ale ne kritickými nedostatky</b> (odpovídá stupni „D“ podle ECTS)
5 – 6 bodů	<b>splněno, nedostatky neovlivňují podstatně celou práci, zejména výsledky</b> (odpovídá stupni „C“ podle ECTS)
7 – 8 bodů	<b>splněno zcela bez výhrad</b> (odpovídá stupni „B“ podle ECTS)
9 – 10 bodů	<b>splněno nadstandardně</b>

## Připomínky k práci:

Diplomová práce je obsahově plně v souladu se zvoleným tématem "Návrh implementace nástrojů personálního managementu v podmínkách Městského úřadu Rožnov pod Radhoštěm".

V praktické části seznamuje se specifiky personálního managementu jeho významu v praxi veřejné správy a seznamuje s obsahem personálních činností v této oblasti. V teoretické části je čtenář uveden do problematiky pracovně právních vztahů při výkonu povolání. Pojednává o činnostech personálního managementu a detailně rozvádí problematiku pracovněprávních vztahů úředníka obce s rozšířenou působností. Věcně seznamuje s problematikou odborného vzdělávání úředníka a doporučuje možnosti využití srovnávání výkonnosti ve vybraných činnostech personální práce metodou Benchmarkingu. Obsah práce přináší grafy a podrobné srovnání výsledků analýz vybraných činností obce. Zdařilá se jeví prezentace projektu zaměřená na ekonomiku vzdělávání úředníků, formou srovnání za účelem dosažení úspor finančních prostředků obce při zachování kvality a množství vzdělávacích akcí.

Předkládaná práce nemá výrazných nedostatků, je řazena logicky správně. Jednotlivé kapitoly obsahově navazují a v celku tvoří práci s dobrými vypovídacími schopnostmi včetně nastíněných řešení. Benchmarkingové hodnocení vybraných činností personálního managementu v prostředí obce s rozšířenou působností má po odborné stránce vysoké vypovídající schopnosti. Použitý popis SWOT analýz Benchmarkingu (porovnání méně nebo více) dává jasný příklad možnosti využití metody. Jako celek předložená práce vystihuje zvláštnosti a odlišnosti činnosti personálního managementu v podmínkách veřejné správy a složitost v oblasti personálních činností územně samosprávných celků. Sběr vybraných dat a provedení jejich analýz je jednou z možností činnosti managementu.

Diplomová práce provádí čtenáře formou exkursu do jednotlivých odborných témat. V obecné rovině práce zachycuje vývoj práce personálního managementu v závislosti na platné právní úpravě ve veřejné správě. Práce přehledně seznamuje čtenáře s principy a zásadami personálních činností, se strukturálním uspořádáním zaměstnaneckých vztahů v podmínkách územní samosprávy a dále seznamuje se speciální úpravou pracovně právních vztahů zaměstnance, úředníka, vedoucího úředníka a vedoucího úřadu územně samosprávného celku s rozšířenou působností. Práci se nedá upřít zařazení poznatků z vlastní praxe personalisty v pracovních podmínkách městského úřadu s rozšířenou působností. Dále práce obsahuje postupy a přípravou výběrového řízení, hodnocením předpokladů uchazečů ve výběrovém řízení, až po uzavření pracovní smlouvy. Navazují činnosti profesní přípravy úředníka a jeho celoživotním vzděláváním.

Práce je po obsahové stránce v celku vyčerpávající a odpovídá souhrnu získaných vědomostí při studiu. Praktické příklady a využití hodnocení vhodně doplňují záměr celé diplomové práce.

Práci nelze upřít vnitřní soudržnost a jednotu. Hodnotitel však postrádá jako doporučení pro práci personálního managementu propracování poznatků v oblasti měření účinnosti personální práce v podmínkách městského úřadu s přenesenou působností. Tato skutečnost však nemá vliv na celkové hodnocení práce, je míněna jako možnost obohacení práce.

Oponent doporučuje diplomou práci k obhajobě.

## Otázky k obhajobě:

1. Uveďte specifika pro práci personálního managementu v podmínkách městských úřadů.
2. V rámci projektu jsou náklady na jednu vzdělávací akci v hodnotě 649,-Kč. V BI 2005 Rožnov pod Radhoštěm uvádí cenu jedné vzdělávací akce v částce 4.624,11 Kč. Proč jsou výsledky takto markantně rozdílné?

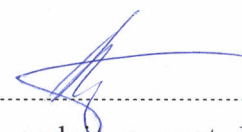
Práce splňuje kritéria pro obhajobu DP.



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



Ve Zlíně dne: 3.5.2014



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.