

POSUDEK DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení diplomata: Lada Šípková
Studijní obor: Rehabilitační-psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby-
navazující studium
Vedoucí diplomové práce: Ing. Marie Klímová, Ph.D.
Katedra: Právních oborů, řízení a ekonomiky
Název diplomové práce: Současné trendy v metodách rozvoje a vzdělávání zaměstnanců
z hlediska řízení lidských zdrojů v sociálních zařízeních Královéhradeckého kraje

- Volba tématu:
1. Aktuální
 2. Užitečné a prospěšné
 3. Standartní
 4. Neobvyklé
- Cíl práce a jeho naplnění:
1. Vhodně zvolený cíl, který byl naplněn
 2. Vhodně zvolený cíl, částečně naplněn
 3. Vhodně zvolený cíl, který nebyl naplněn
 4. Nevhodně zvolený cíl
- Struktura práce:
1. Originální – zdařilá
 2. Logická – systémová
 3. Logická – tradiční
 4. Pro dané téma tradiční
 5. Pro dané téma nevhodná
- Práce s literaturou:
1. Vynikající, použity dosud neběžné prameny
 2. Velmi dobrá, použity nejnovější dostupné prameny
 3. Dobrá, běžně dostupné prameny
 4. Slabá, zastaralé prameny
- Vybavení práce (data, tabulky, grafy, přílohy):
1. Mimořádné, funkční
 2. Velmi dobré, funkční
 3. Odpovídá nutnému doplnění textu
 4. Nedostačující
- Přínosy diplomové práce:
1. Originální, inspirativní názory
 2. Ne zcela běžné názory
 3. Vlastní názor argumentačně podpořený
 4. Vlastní názor chybí
- Uplatnění diplomové práce v praxi a ve výuce:
1. Práci lze uplatnit v praxi
 2. Práci lze uplatnit ve výuce
 3. Práci nelze příliš využít ani v praxi ani při výuce
- Formální stránka:
1. Výborná
 2. Přijatelná

3. Nevyhovující

- Jazyková stránka:
1. Stylistika a) výborná
b) velmi dobrá
c) nevyhovující
 2. Gramatika a) výborná
b) velmi dobrá
c) nevyhovující

Zásadní připomínky k diplomové práci:

1. nemám
2. mám tyto:

Další hodnocení:

Principy řízení kvalitativního rozvoje zaměstnanců na pracovištích jsou v mnohém zásadně odlišné oproti dřívější koncepci personální práce v jednotlivých organizacích. Rozvoj lidských zdrojů se z hlediska současného pojetí řídicí práce stává nejvýznamnějším hybným faktorem rozvoje jakékoliv organizace. Otázkou však zůstává, nakolik jsou znalosti a zejména pak praktická realizace základních prvků rozvoje lidských zdrojů uskutečňovány v rámci profese vedoucích pracovníků a personalistů. Profesionální přístup managementu a personalistů, v oblasti problematiky řízení lidských zdrojů, je však jedním ze základních předpokladů vytvářejících prostor pro zvládnutí lidského přístupu personálu, který je ze strany klientů sociálních zařízení očekáván.

Diplomantka zvolila aktivní a tvůrčí přístup k cílům, které si stanovila ve své diplomové práci. Během tvorby své diplomové práce čteně využila možnosti konzultace. Práce má adekvátní úroveň zpracování opírající se o rozsáhlý, systémově pojatý výzkum. Kvalita diplomové práce odpovídá požadavkům kladeným na absolventa magisterského studia. Práci lze akceptovat v plném rozsahu.

Práce splňuje základní požadavky kladené na tento typ prací, a proto ji doporučuji k ústní obhajobě:

1. ano
2. ne

Navrhovaná klasifikace:

1. výborně
2. velmi dobře
3. dobře
4. nevyhověl

Otázka k ústní obhajobě práce:

1. Na základě výzkumu Vaší diplomové práce jste zjistila určité nesrovnalosti ve výpovědích manažerů/personalistů a personálu Královéhradeckého kraje, které se týkaly využití vybraných vzdělávacích metod. Navrhněte řešení, která by vedla k podstatnému snížení neshod (v rámci využití vzdělávacích metod) mezi manažery/personalisty a personálem?
2. Domníváte se, že manažeři/personalisté v sociálních zařízeních kladou dostatečný důraz na vzdělávání se v oblasti problematiky řízení lidských zdrojů?
3. Domníváte se, že existují podstatnější kvalitativní rozdíly, z hlediska řízení lidských zdrojů, mezi oslovenými sociálními zařízeními Královéhradeckého kraje?

Datum: 15.5.2008

Podpis vedoucího diplomové práce.....