



Posudek oponenta diplomové práce

Katedra: Katedra řízení

Student: Lucie Foltýnová

Studijní obor: Provozně podnikatelský obor

Název diplomové práce: Motivace k rozvoji lidských zdrojů ve sféře bankovníctví

Oponent diplomové práce: Ing. Mgr. Lenka Minaříková

Povolání oponenta: Vedoucí oddělení Řízení lidských zdrojů

Hodnocení práce:

Volba tématu práce a její význam: (1) vysoce aktuální a významné téma

Komentář: Zajištění potřebných znalostí a dovedností pracovníků a jejich dalšího rozvoje, využití lidského kapitálu společností a motivování pracovníků k vyšší výkonnosti jsou v současné době jedny z nejdůležitějších témat řízení lidských zdrojů ve společnostech, sektor bankovníctví nevyjímaje. Z tohoto pohledu lze aktuálnost tématu práce hodnotit jako velmi významnou.

Formulace cílů práce: (2) cíle byly vhodně formulovány

Komentář: Cíl diplomové práce vychází ze zadání a je pragmaticky vztažen na konkrétní společnost. Tím je zajištěna možnost praktického provedení analýzy požadované problematiky. Dílčí cíle nejsou stanoveny, jejich konkrétní stanovení mohlo být vodítkem pro další postup zpracování, zejména pro diskusi a závěry práce.

Metodika zpracování: (2) vhodně zvolena a formulována

Komentář: Metodika práce je náležitě popsána, pro čtenáře diplomové práce je srozumitelná. Jsou dodrženy principy dotazníkového šetření.

Práce s daty a informacemi: (1) použitá data aktuální, informace relevantní a správně zpracované

Komentář: Autorka pracuje s aktuálními informacemi, věnovala náležité úsilí pro získání relevantních dat, která jsou následně odpovídajícím způsobem zpracována.

Celkový postup řešení: (2) postup řešení správný, některé kroky neadekvátní

Komentář: Stanovený postup řešení odpovídá možnostem autorky. Pro hlubší analýzu a pochopení problematiky řízení lidských zdrojů ve vybrané společnosti bylo opomenuto hledisko vývoje nástrojů a procesů pro rozvoj a motivaci pracovníků.

Teoretické zázemí autora: (1) autor významné autory citoval a zná teorii dané problematiky

Komentář: Výběr literatury a citace pramenů odpovídá tématu a rozsahu práce a dostatečně slouží k vytvoření teoretického rámce pro stanovený cíl.

Práce s odbornou literaturou (citace, norma): (1) autor dodržel naprosto správně citační normu

Komentář: Citační norma byla zcela dodržena.

Úroveň jazykového zpracování: (2) práce je jazykově zpracována na standardní úrovni

Komentář: Formální úprava a jazyková úroveň práce jsou na standardní úrovni. Vyskytující se chyby v textu bohužel nebyly odstraněny důslednou korekturou.

Přesnost formulací a práce s odborným jazykem: (2) autor má dostatečný pojmový aparát

Komentář: Autorka má dostatečný pojmový aparát, který odpovídá rozsahu jejich znalostí a zkušeností v problematice řízení lidských zdrojů.

Formální zpracování - celkový dojem: (2) práce je formálně v pořádku, celkový dojem je dobrý

Komentář: Diplomová práce je formálně zpracována na velmi dobré úrovni.

Splnění cílů práce: (2) cíle práce včetně dílčích byly splněny

Komentář: Cíl práce, analýza problematiky motivace k rozvoji lidských zdrojů ve Volksbank CZ, a.s., byl splněn. Dílčí cíle nebyly konkrétně definovány.

Formulace závěrů práce: (2) závěry jsou správně formulovány a jsou významné pro další využití

Komentář: Závěry práce jsou formulovány ve vztahu ke stanovenému cíli práce. Diskuse i závěry se navíc dotýkají hodnocení spokojenosti či nespokojenosti pracovníků s nastavenými personálními procesy – systém vzdělávání, systém odměňování, systém hodnocení pracovního výkonu, shrnutí motivů k rozvoji lidského kapitálu ustupuje do pozadí. Přesto lze závěry považovat za významné a je možné je využít v dalším rozvoji personální práce ve Volksbank CZ, a. s.

Odborný přínos práce a její praktické využití: (1) práce je po odborné a praktické stránce velmi dobře využitelná

Komentář: Z hlediska praktického využití je práci třeba hodnotit pozitivně. Za cennou považují zejména analýzu problému prostřednictvím dotazníkového šetření za účasti velkého počtu pracovníků banky. Výstupy poskytují cennou zpětnou vazbu a odkrývají zřetelně prostor pro zlepšení a další vývoj v oblasti řízení lidských zdrojů ve Volksbank CZ, a. s.

Celkové hodnocení práce:

Návrh hodnocení práce známkou: výborně

Doporučuji práci k obhajobě: ANO

Otázky k obhajobě:

Otázka 1: Výsledky dotazníkového šetření ukazují, že jen velmi malé procento řadových pracovníků aktivně přistupuje k osobnímu rozvoji v rámci svých mimopracovních aktivit. Jaká je možná příčina tohoto přístupu pracovníků?

Otázka 2: Může zaměstnavatel ovlivnit danou situaci a motivovat pracovníky k tomu, aby se aktivně sami vzdělávali? Pokud ano, jak?

Datum: 16. 05. 2007

Podpis oponenta diplomové práce: