

Hodnocení magisterské diplomové práce

Teoretická studie

Název MDP *Analýza systému vzdělávání ve společnosti OHL ŽS, a.s.*

Autor (autorka) MDP **Bc. Milada Němcová**

Hodnotitel (vedoucí/oponent¹ MDP) PhDr. Lucie Tvardková

I. Obsahová úroveň práce²

- vymezení předmětu a cíle práce
- vymezení problému
- informovanost o řešení problému v odborné literatuře
- vymezení teoretického východiska práce
- logika argumentačních výpovědí řešení problému
- provázanost teoretické části s částí praktickou, argumentace pomocí teorie
- výstižnost anotace (max. 600 znaků s mezerami)
- závěrečná diskuse o dosažení cíle práce

5
4
5
4
5
4
4
3

II. Formální úroveň práce

- rozsah MDP (norma – 108 tisíc znakov s mezerami, asi 60 normalizovaných strán)
- odkazování na citace
- seznam použité literatury a pramenů
- jasné odlišení myšlenek citovaných autorů od myšlenek autora MDP
- jasnost strukturování MDP do kapitol a podkapitol
- jazyková a stylistická správnost

5
4
5
5
5
4
62

celkem

předběžné hodnocení:³ Výborně

¹ Nehodící se škrtněte

² Stupnice hodnocení: 0 – 5 bodů

³ Rozpětí klasifikace:

70 - 60	výborně
59 - 40	velmi dobře
39 - 30	dobře
29 a méně	nevychověl(a)

Místo pro poznámky hodnotitele⁴:

Autorka si precizně vymezuje cíl a předmět práce, a v úvodu explicitně stanovuje, jakým způsobem bude cíle dosahovat. Svou práci strukturuje logicky a pomocí teorie, teorii využívá k provedení analýzy a tvorbě optimalizačních návrhů. Oceňuji zejména průběžnou argumentaci předkládaných tvrzení a závěrů, autorka tak prokazuje, že umí využívat teorii k řešení problémů praxe. Namísto kapitoly „Řízení kariéry a talent management“ bych očekávala spíše téma řízení pracovního výkonu a objasnění vazeb na jiné personální činnosti (viz argumentace práce a název kapitoly 4) – v práci tak chybí teoretická východiska důležitá pro komplexní analýzu, talent management je naopak krátkou a spíše povrchní exkurzí do tématu, které není pro dosažení cíle práce klíčové (ve firmě navíc prakticky neexistuje). Otázkou také zůstává, jakou funkci plní kapitola 5.2.3 (autorka poměrně obsáhle popisuje jednotlivé vzdělávací aktivity firmy, analýzu neprovádí, s informacemi nepracuje). V závěru bych uvítala hlubší diskuzi nad tím, zda a jak se autorce podařilo cíle práce dosáhnout.

Autorka odkazuje na zdroje v souladu s platnou normou, ačkoliv vhodnější by byly dle mého názoru zkrácené citace, které činí text přehlednější. Bibliografické citace v seznamu literatury odpovídají normě ISO 690, samotný seznam literatury je nadstandardní. K formální stránce práce nemám výhrady.

Závěr (doporučení nebo nedoporučení k obhajobě a návrh klasifikace):

Předloženou magisterskou práci **doporučuji** k obhajobě a navrhuji klasifikovat ji jako **výbornou**.

Otázky k diskuzi:

- K problému písemné kodifikace firemních procesů (vzdělávání): Proč si myslíte, že je důležité mít procesy ukotveny v písemné podobě? Dovedla byste popsat podmínky, kdy toto není potřeba a naopak, podmínky za kterých je to nutnost?
- Jednou z hodnot firmy je „trvalé učení se od nejlepších“. Jakým způsobem firma tuto hodnotu podporuje/zabezpečuje, jak se to projevuje v praxi? Co byste navrhovala Vy?
- Proč si myslíte, že vytvoření a implementace kompetenčních modelů (a jejich následné využití k analýze vzdělávacích potřeb) je expertně méně náročnější než realizace sociologického šetření? (s. 41 an)

Datum: 30.5.2011

Podpis:

⁴ Slovním hodnocením je možné upravit předběžné hodnocení a zdůvodnit zejména zvýšení navrhované známky – např. proto, že zvolený problém je obtížný nebo originální.