

Posudek oponenta diplomové práce

Jméno diplomanta	Ilona Vodehnalová
Téma práce	Mzdový systém v průmyslovém podniku
Cíl práce	Cílem práce bylo posouzení vhodnosti mzdového systému průmyslového podniku a návrh ev. změn.
Vedoucí diplomové práce	Ing. Zdeněk Brodský, Ph.D. Doc. Ing. Miroslav Buchta, CSc.

náročnost tématu na	úroveň		
	nadprůměrná	průměrná	podprůměrná
teoretické znalosti	X		
praktické zkušenosti		X	
podkladové materiály (vstupní data) a jejich zpracování	X		

kritéria hodnocení práce	úroveň			
	nadprůměrná	průměrná	podprůměrná	nelze hodnotit
stupeň splnění cíle práce		X		
logická stavba práce	X			
práce s českou literaturou včetně citací		X		
práce se zahraniční literaturou včetně citací	X			
adekvátnost použitých metod		X		
hloubka provedené analýzy		X		
stupeň realizovatelnosti řešení				
formální úprava práce (text, grafy, tabulky)		X		
stylistická úroveň		X		
nároky DP na podkladové materiály, konzultace, průzkumy ...	vysoké X	průměrné	nižší	nejsou
použití analýz, matem. statistických a jiných metod, komparací apod.	ve velké míře X	přiměřené	částečné	absentuje
využitelnost námětů, návrhů a doporučení k řešení problému	ve větší míře	částečná	nižší X	nevyužitelnost
obsah a relevantnost příloh v textu či příl. části DP (tabulky, grafy, propočty apod.)	vysoce funkční X	funkční	méně funkční	neuspokojivé

Odpovídající hodnocení jednotlivých hledisek označte:

X

Připomínky a otázky k obhajobě:

Práce se v první kapitole velmi slušně vypořádává s otázkou zařazení odměňovacího systému do kontextu řízení společnosti v komerční sféře a definicí jeho hlavních charakteristik, a to i přes zjevnou terminologickou a konceptuální nejednotnost zdrojů zabývajících se tímto tématem u nás. V kapitole 1.2.2. je bohužel vidět, že se práce doslovně drží Koubkova překladu Armstronga, což bez dalšího terminologického vymezení působí poněkud nesourodě (srv. 1.2.2. „Hodnocení práce“ a 1.2.3. „Hodnocení velikosti pracovní pozice“).

Při reálné analýze odměňovacího systému se ve fázi hodnocení velikosti pracovní pozice ustupuje od sčítání bodů jednotlivých hodnotících metodik, nicméně tento přístup v předložené práci nijak nenarušuje provedenou analýzu Společnosti A. Tato analýza je provedena velmi podrobně, s využitím moderního přístupu k řízení odměňování, přes mzdové pásmo a určování polohy mezd pomocí tzv. Compa-ratia. Tento progresivní přístup k analýze odměňování hodnotím na práci velmi pozitivně, což mne vede k celkovému hodnocení známkou výborně.

Pro více vyčerpávající obraz o odměňování ve Společnosti A se nabízelo využít dnes rozšířený přístup využívající pohled přes tzv. celkový příjem zaměstnanců, který lépe vystihne externí konkurenceschopnost odměňování a interní srovnání hladin příjmů.

Autorka předložené práce nicméně ukázala velmi dobrou orientaci v odborných pramenech a nástrojích používaných v praxi C&B profesionály, a také odvedla velmi solidní analytickou práci, za kterou je vidět podrobné zkoumání praxe odměňování ve Společnosti A.

Otázky k obhajobě:

Jaká opatření by autorka navrhovala zavést ve Společnosti A, aby se již v budoucnu neopakovala situace, kdy jsou pozice špatně alokovány do mzdových tříd? Zejména pokud jde o pravomoci liniového managementu v procesu odměňování.

Práce je ~~není~~ doporučena k obhajobě (nehodící se škrtněte)

Navržený klasifikační stupeň:

Výborně

Do rámečku vpsat slovní hodnocení z této škály: výborně, velmi dobře, dobře, nevyhověl/a

Oponent diplomové práce:

Jméno, tituly: Mgr. Tomáš Jurčík, Ph.D.

V Praze dne 14.5.2014

Podpis:

