

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
 kombinovaného studia oboru Školský management
POSUDEK VEDOUcíHO PRÁCE

Autor práce: Ing. Marcela O r t h o b e r o v á	Vedoucí práce: Dr. Jiří K n o l l
Název závěrečné práce: Rozvoj lidských zdrojů	

Kritéria hodnocení závěrečných prací		počet bodů 0-5
A	Úvodní část Zdůvodnění a stanovení cíle práce. (Proč to chce autor řešit? Je to potřebné? Má to širší význam? Čeho má být dosaženo?) Jasná formulace tématu (Co chce autor vyřešit? Co bude výstupem? Formuluje hypotézy?) Zřetelné vymezení do oblasti školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce ?)	4
B	Dosavadní řešení problému Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě odborné literatury (akcent na manažerskou literaturu). Konkrétní příklady teoretických i praktických přístupů našich či zahraničních autorů.	4
C	Výzkumná část Zdůvodnění zvolených metod. Sondy a výzkumy vztahující se k cíli práce. Různé dokumenty a jiné relevantní materiály (zejména z oblasti řízení).	4
D	Analytická část Analýza získaných faktů a údajů, jejich korektní a objektivní hodnocení. Úroveň interpretace materiálu, konfrontace s údaji z odborné literatury či z jiných analogických výzkumů	5
E	Závěry Doporučení o vhodnosti implementace (kdy, kde využít, za jakých okolností apod.). Vyústění formou projektu rozvoje	4
F	Prezentace (formální úroveň práce) Jasná a zřetelná struktura práce. Vhodně začleněné tabulky či jiné dokumenty. Úplnost obligátních náležitostí, např.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Použití kvalitního tiskového editoru a korektoru. ▪ Klíčová slova. (Slova, která se nejvíce vztahují k řešené problematice a jejichž zadáním do počítače by byl právě text této práce identifikován a vyhledán z množství jiných podobných). ▪ České a anglické resumé (jde o souhrn řešených a zjištěných skutečností, nikoliv o „zkrácený obsah bez uvedení stran“). ▪ Bibliografie dle platné normy 	4
G	Přínos pro sféru řízení Vztahuje se práce skutečně k managementu? Je dostatečně analytická či pouze popisná? (Není to pouze komentovaný přehled ředitelské dokumentace? Neobsahuje příliš obecných frází?) Jde skutečně o odborně fundovaný projekt vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školství?	3
celkem bodů (0-35)		28

Autorka práce se zabývá současným stavem vzdělávání pracovníků ČŠI a pokouší se o nástin vývoje v oblasti rozvoje lidských zdrojů. V praktické části podává přehled o silných a slabých stránkách této oblasti.

Po formální stránce je práce členěna do 9 kapitol, řazených v logickém sledu a posloupnosti, bez výhrad k jazykové správnosti. Autorka pracuje s aktuálním seznamem literatury publikované pro tuto oblast.

Klady práce:

- charakteristika rozvoje lidských zdrojů, cíle a strategie
- příklad SWOT analýzy rozvoje lidských zdrojů, jako pomůcka při řešení a možné realizaci rozvoje lidských zdrojů
- možnosti motivace a stimulace pracovníků, porovnání jednotlivých motivačních teorií
- hodnocení pracovníků, stanovení kritérií hodnocení, využití metody SMART
- systému odměňování, charakteristika možných jednotlivých forem peněžních odměn
- nástin autoevaluace a možná zpětná vazba
- kvalitně zpracovaná výzkumná část a následná SWOT analýza doplněná maticí příležitostí a hrozeb
- využitelnost v praxi v oblasti personálního managementu, motivace a stanovení plánu osobního rozvoje

Velice kladně hodnotím zájem a konzultační činnost autorky.

Nedostatky práce:

- popisný charakter práce, shrnutí informací
- možnost podrobnějšího rozpracování některých částí práce
- malá škála klíčových slov
- chybí cizojazyčné resumé

Návrh klasifikace práce: Velmi dobře

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. Charakterizujte oblast personálního managementu se zřetelem na hodnocení a odměňování pracovníků.
2. Pohovořte o možných motivacích pracovníků.
3. Charakterizujte výsledky Vaší výzkumné části práce, se zřetelem k možnému využití na Vašem pracovišti

V Pardubicích dne 12.5.2006