

I. Autor: PhDr. Eva Duřpektová

Název: Hodnocení výkonnosti zaměstnanců na Magistrátu města Brna

II. Cíl práce a jeho naplnění:

Cíl předložené bakalářské práce „Zhodnotit fungování vybraného nástroje NPM – hodnocení zaměstnance dle jeho výkonnosti a vlastní iniciativy v podmínkách Magistrátu města Brna“ byl zcela naplněn.

III. Obsahové zpracování a přístup k řešení práce:

Zvolená struktura práce odpovídá stanovenému cíli. Autorka se nejprve zaměřuje na hodnocení výkonnosti zaměstnanců obecně. Uvádí vybrané metody hodnocení, kritéria i překážky při jeho zavádění. Nezůstává však pouze v obecné rovině, ale každou část komentuje i z hlediska veřejné správy. Velmi se mi líbila navazující část (kap. 2.2), v jejímž úvodu autorka shrnuje rozdíly v hodnocení zaměstnanců mezi soukromým a veřejným sektorem a pak je poměrně detailně diskutuje. Těžiště práce tkví v kapitole 3, ve které jsou shrnuty poznatky získané z výzkumu (rozhovorů), které autorka provedla na MMB. Výzkum byl proveden velmi precizně a stejně tak vyhodnocení jeho výsledků. Popis použité metodologie, stanovení výzkumných otázek, vedení samotných rozhovorů i diskuse výsledků výzkumu v textu práce – to vše svědčí o tom, že autorka nejen výborně ovládá teorii, ale že je schopná své znalosti využít při řešení praktického problému, jakým zde byla evaluace systému hodnocení zaměstnanců.

IV. Formální náležitosti práce a úprava:

Po formální stránce je práce velmi dobře zpracována, její jazyková i stylistická stránka je na výborné úrovni. Autorka v práci poctivě citovala, míra uváděných citací je v pořádku. Snad trochu nestandardní je forma některých citací – kdy autorka v úvodu odstavce odkazuje na zdroj literatury a dále v textu uvádí strany. Vzhledem k tomu, že se však nejedná o přímé citace, není to nutné.

V. Připomínky k práci:

Bakalářská práce je podle mého názoru velmi poctivě a pěkně zpracovaná. Nemám žádné připomínky.

VI. Otázky doporučené k bližšímu vysvětlení při obhajobě:

1. V závěru práce doporučujete úřadu zavést systematické hodnocení zaměstnanců. V práci nicméně detailně nediskutujete, jaké cíle by toto hodnocení mělo sledovat (v teorii pracujete s pojmem funkce). Navrhněte, prosím, cíl popř. cíle hodnocení zaměstnanců daného úřadu.
2. Na s. 50 se zmiňujete o tom, že k implementaci hodnocení zaměstnanců na vybraném úřadě by byly nutné dva předpoklady: vysvětlení důvodů a vyzdvihnutí očekávaných přínosů. Mohla byste v rámci obhajoby práce navrhnout několik důvodů a očekávaných přínosů pro tento konkrétní úřad?
3. V diskusi výsledků rozhovorů uvádíte, že dobrá praxe jednoho útvaru daného úřadu by mohla pomoci při případném prosazování systému hodnocení na úřadu. Co soudíte o dobré praxi některého z magistrátů měst v ČR? Otázka zní, jiný magistrát v ČR nemá systematické hodnocení zaměstnanců zavedeno? Pokud ano, dalo by se ho nějak využít při zavádění hodnocení v Brně?

VII. Závěr:

Předložená práce „Hodnocení výkonnosti zaměstnanců na Magistrátu města Brna“ splňuje obsahové i formální nároky na závěrečné práce kladené.

VIII. Navrhuji hodnocení: A

V Brně dne 5. 1. 2020

.....
Ing. Dagmar Špalková, Ph.D.