

Posudek oponenta práce

KEBZOVÁ, Kateřina. *Anticipace změn forem práce a očekávání pracovníků spojených s procesy digitalizace a komputerizace v organizacích*. 92 s., 1 příloha. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Martin Sycha, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Téma práce je aktuální a také pro svou širokost a složitost náročné. Vzhledem k odbornému zaměření katedry se jedná o téma nosné. Základní struktura práce čítající téměř 80 stran textu hlavní části je logická, současně se může jevit jako jdoucí dosti do široka (podrobněji viz níže).

2. Odborná úroveň

Záběr práce je široký. To je jistě logické a potřebné v případě kapitoly č. 1, která čtenáře uvádí do historických souvislostí, základních pojmů a vysvětlujících konceptů. U ostatních kapitol bych se ale přimlouval za užší přístup, který by umožnil jít více do hloubky jádra sledovaného problému (tedy zejména nahrazování lidské práce technologiemi). Současně je potřeba připustit, že různé dokumenty a studie o průmyslu a práci 4.0 činí něco podobného a zaobírají se i tématy, jejichž kořeny sahají nejméně do 90. let a bezprostředně nejsou určovány soudobými technologickými změnami a jejich sociálními důsledky (např. téma flexibilizace práce nebo sladování pracovního a soukromého života).

Za pozoruhodnou pokládám část 2.1, která probírá limity prognózování s ohledem na rozpory mezi jednotlivými diagnózami (např. McKinsey ve srovnání s OECD).

K realizovanému šetření uvádím jednu zásadnější výhradu a několik drobných poznámek. Část věnovaná výsledkům je popisná – je postavena na reprezentativních ukázkách z přepisů rozhovorů, přičemž mnohé jsou jistě informačně bohaté. To ale neznamená, že by je v intencích kvalitativního výzkumu nebylo vhodné mnohem více komentovat – zařazovat do souvislostí a interpretovat. Část nazvaná Diskuse to sice činí, ale vzhledem k záběru šetření je rozsah 5 stran příliš skromný. Diskutovaná problematika přitom podle mého názoru přímo vybízí k pokusu nahlédnout, jak současné porozumění situaci formuje anticipaci, která je uvedena také v názvu předložené práce.

Pokud jsou respondenti a organizace, jejichž jsou součástí, důsledně anonymizováni, neznamená to, že by práci nemohla vhodně doplnit např. stručná přehledová tabulka, která by přinesla nejzákladnější informace o zapojených organizacích (odvětví, velikost).

Hlavní cíl práce (určit hlavní vývojové trendy – s. 8) byl stanoven až příliš ambiciózně. Místo zmiňované komparace (tamtéž) byla provedena spíše syntéza.

Obecné informace o povaze kvalitativního výzkumu (otázka validity aj. na s. 61) jsou v tomto typu závěrečné práce nadbytečné.

3. Práce s literaturou

Autorka čerpá z dostatečného množství kvalitní literatury k řešenému tématu. V případě 1. kapitoly mohla být využita literatura z oblasti historické sociologie nebo zaměřené soustředěně na téma sociální změny. Místo toho jsou relativně hodně zastoupeny tituly přehledového charakteru (Reichel, Háša apod.).

Způsob práce s literaturou odpovídá stanovené normě. U odkazů z internetových stránek bez stránkování by mohlo být „nestránkováno“.

4. Grafické zpracování

Grafické zpracování práce je bez problémů. Neobvykle ale působí různé velikosti rozestupů mezi odstavci.

5. Jazyková úroveň

Jazyková úroveň práce je velmi dobrá. Jevy jako anglicismus „agenti změny“ (s. 54) jsou naprosto ojedinělé.

6. Podněty k rozpravě

Je-li Česká republika označována jako jedna ze zemí, které se závažným (ohrožujícím) způsobem dotkne robotizace, můžeme o nějakém pocitu ohrožení jakéhokoli typu hovořit také v případě zkoumaných organizací?

Na jednom místě (s. 74) je zmíněn „lidský faktor“. Domníváte se, že soudobé změny povedou v oblasti personálního řízení převážně k jeho zdůraznění nebo potlačování?

7. Závěrečné zhodnocení práce

Předloženou diplomovou práci hodnotím pozitivně a doporučuji ji k obhajobě s návrhem hodnocení „velmi dobře“.

6. 9. 2018

PhDr. Martin Kopecký, Ph.D.