

UK v Praze, Filozofická fakulta

Katedra andragogiky a personálního řízení

Posudek vedoucí bakalářské práce

„Sociální politika organizace“ – Kamila Fišerová

Kamila Fišerová si zvolila jako téma své bakalářské práce sociální politiku organizace, kterou považuje za významnou oblast personálního řízení.

Soupis bibliografický citací předložené práce obsahuje celkem 39 položek včetně internetových zdrojů, z toho 2 cizojazyčné zdroje.

Předložená bakalářská práce je strukturována logicky do pěti tematických kapitol, přičemž poslední z nich je věnována příkladům systémů zaměstnaneckých výhod z praxe.

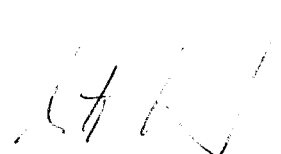
Autorka se v první kapitole své práce nejprve zabývá sociální politikou státu jako východiskem sociální politiky organizace, zaměřuje se na principy sociální politiky státu, na její cíle a funkce, typy a nástroje. Navazující kapitolu s názvem systém řízení lidských zdrojů v organizacích tvoří podkapitoly k pojetí řízení lidských zdrojů a přehled personálních činností v systému řízení organizace. Tématu sociální politiky organizace je věnována třetí kapitola práce. Autorka v této kapitole nejdříve věnovala pozornost jejímu vývoji a následně cílům, funkcím a formám sociální politiky organizace. Ve čtvrté kapitole práce popisuje Kamila Fišerová oblasti sociální politiky organizace, a to pracovní dobu a pracovní režim, pracovní prostředí a bezpečnost práce a ochranu zdraví, personální rozvoj pracovníků a nakonec oblast zaměstnaneckých výhod. Poslední pátá kapitola práce představuje péči o zaměstnance ve FN Motol Praha a zaměstnanecké výhody v ČSOB. V závěru této kapitoly autorka posuzuje systémy výhod a jejich komunikaci v organizaci z pohledu zaměstnance.

Pokud se týká obsahové stránky práce, zejména druhé kapitole věnované řízení lidských zdrojů a přehledu základních personálních činností by prospělo explicitní vyjádření kontextu s tématem práce, hlubší rozpracování by prospělo i podkapitole

3.1 zaměřené na vývoj sociální politiky. Je zřejmé, že se autorka při psaní práce musela vypořádat (stejně jako jiní autoři) s terminologickou nejednotností v dané oblasti (v teorii i v praxi), respektive se začleněním, obsahem a vzájemnými vztahy sociální politiky organizace, péče o pracovníky a zaměstnaneckých výhod (benefitů) v systému personálního řízení. V souladu s názvem práce používá adekvátní termín sociální politika organizace, přesto se v podkapitole 2.2 nevyhnula ve výčtu personálních činností péči o pracovníky (s odkazem na následující text), v názvech podkapitoly 4.5, v kapitole 5 a v podkapitole 5.2 se objevují v názvech zaměstnanecké výhody. V úvodu kapitoly 4 uvádí, že chápe zaměstnanecké výhody jako součást sociální politiky organizace. Je otázkou, zda je v současnosti možné chápat zaměstnanecké výhody jako oblast sociální politiky organizace nebo zda se jedná o oblast odměňování. Určující je nejspíše typ výhod (povinné versus dobrovolné) a jejich diferenciací v hierarchii pracovníků organizace. K formální stránce práce nemám závažné připomínky.

Předloženou bakalářskou práci Kamily Fišerové doporučuji k přijetí k obhajobě.

V Praze dne 14. června 2008



PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

