

Oponentský posudek diplomové práce

Markéta Tesařová: Pracovní výkonnost

Předložená diplomová práce se věnuje jednomu z ústředních témat personálního managementu. Jedná se o téma široké, provázané s různými aspekty řízení lidí v organizacích, a proto jej lze považovat za nosné.

Téměř stostránkový text je rozčleněn do 6 hlavních kapitol. Nejpodrobněji je rozpracována 4. kapitola věnovaná hodnocení pracovní výkonnosti, kterou lze považovat za jádro práce.

Práce podle mého názoru dobře upozorňuje na nejdůležitější stránky jevu pracovní výkonnosti a ukazuje jejich pozadí a některé vzájemné vazby, nicméně tak činí způsobem, proti němuž lze vznést několik výhrad. Své kritické poznámky rozdělují do dvou skupin.

První tvoří ty závažnější, jež se týkají blízkosti (či vzdálenosti) předložené práce ke standardům psaní odborných textů.

- Není právě nejšťastnější, pokud hledáme definici určitého jevu za jen pomoci výčtu různých autorů, které uvádí jediný zdroj, aniž bychom se k některé z nich přihlásili nebo přišli s obhajitelnou vlastní definicí (viz Armstrong, 2002 na s. 10 a pojem výkon).

- Text má výrazně kompilační charakter, celé podkapitoly bývají postaveny na jediném prameni. Uvádím příklady: úvod 2. kap. a kap. 2.1; 3.3.1; 3.2.2 a 4.8.12. V kap. 5.3.1 takto dominuje Mužík (2008).

Závěr práce je velmi krátký a neplní funkci skutečného závěru, který by sděloval, k čemu diplomantka ve své práci dospěla.

V práci postrádám jistý prvek kritičnosti ve vztahu k idealizujícím (maximalizujícím) výměrům – např. řízení pracovní výkonnosti podle Armstronga (s. 16). Dále není jasně řečeno, zda jsou uváděné postřehy univerzální, či zda existují specifika např. ve vztahu k velikosti firem nebo zvláštnostem národního prostředí.

Méně závažné poznámky se týkají především některých nejasných formulací a grafického zpracování textu. Následují příklady:

- „Celá práce je rozpracována teoreticky v šesti kapitolách...“ Má autorka na mysli, že volí teoretický přístup? (s. 7) Ne právě srozumitelná je formulace „Významnou hodnotící funkci má podniková kultura, resp. kultura pracovní skupiny.“

- Na s. 14 se poněkud zkratkovitě hovoří o množství definic pojmů pracovní výkon a výkonnost a nejednotnosti jejich překladů z AJ.

- Na s. 34, 95, 96 je jako zdroj uveden časopis Moderní řízení (a ne autoři článků), který pak navíc schází v seznamu bibliografických citací.

- Výčty fází rozhovoru a úkolů pro hodnotitele (s. 60 a 61) jsou uvedeny bez zdroje uvedených informací.

- Kapitola 3.3.1 uvádí dva protichůdné pohledy na vybraný problém, které nejsou dále jakkoli komentovány.

- Předposlední odstavec ze s. 67 se podruhé objevuje na s. 68. Totéž se opakuje u posledních dvou řádků ze s. 67.

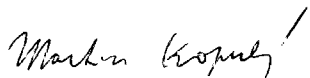
- Dojem z grafické úpravy zhoršuje několik překlepů (např. s. 52, 89), psaní znaku % bez mezery za číslicí v případech, v nichž se jedná o podstatné jméno, nebo způsob psaní slova „používá-li“ (s. 26) a nejednotnost gramatických rodů v první větě předposledního odstavce ze s. 74.

Obě kategorie výhrad jsou pravděpodobně dokladem nemalého spěchu, v němž práce vznikala.

Soupis bibliografických citací uvádí solidní počet (41) pramenů, 11 z nich je zahraničních.

I přes uvedené výhrady doporučuji k obhajobě.

V Praze 8. 9. 2008

  
PhDr. Martin Kopecký, Ph.D.

*člávek velmi dobrý*