

Oponentský posudek diplomové práce  
Petry Ptáčkové "Organizační změny  
a jejich pracovněprávní důsledky"

Zvolené téma je aktuální, současná ekonomická situace se kromě jiného projevuje i zvýšením rozsahu organizačních změn a i jejich struktury. Práce má, kromě příloh, 84 stran a byla odevzdána ve stanoveném termínu. Diplomantka, kromě Úvodu a Závěru, rozvrhla problematiku do 4 kapitol, navzájem vyvážených. Prvé dvě řeší problematiku obecně, třetí a čtvrtá u konkrétní organizace - obecního úřadu. Zpracování všech kapitol je pečlivé, dobrou přehlednost a snadnou orientaci v práci zajišťuje použité desetinné třídění. Všechny podklady, z kterých diplomantka vychází, jsou v textu uvedeny.

Práce je převážně popisná, kritika současné úpravy a návrhy na její úpravu jsou uvedeny až v závěru práce. V něm diplomantka projevuje svůj osobní přístup, zdůvodňuje ho a uvádí návrhy na žádoucí úpravu.

Jako vzorová organizace byl v práci vybrán obecní úřad a na jeho činnosti se ukazuje jak je třeba řešit situaci vzniklou organizačními změnami, které v něm probíhají či mohou probíhat. Výběr byl plně v rukou diplomantky a nemám k němu námitky. Je však třeba si uvědomit, že daleko hlubší a četnější změny probíhají v ostatních odvětvích a situace je v nich složitější než ve státní správě. Toto se týká zejména výrobní sféry, ve které pracuje většina zaměstnanců české ekonomiky. Doporučuji proto, aby k této skutečnosti se diplomantka vyjádřila při obhajobě své práce. Mám na mysli zejména tyto okolnosti:

- je současná definice organizačních změn vyhovující a zamezuje jejich odlišnému posuzování. Tak např. je podle platných zásad organizační změnou změna výrobní technologie, i když ku změně výrobku prakticky nedošlo. Jeho vzhled zůstává stejný a nemění se ani jeho funkce. Dochází však k hlubokým změnám použitého materiálu - nejčastěji se kov nahraňuje umělými hmotami. To se však promítá i do struktury výroby zajišťujících zaměstnanců. Místo kovoobraběčů je zapotřebí zaměstnanců jiných profesí, např. chemiků a jiných

- všechny prováděné organizační změny musí být progresivní, (nebo alespoň mají být), bez nich by organizace stagnovala. Je proto třeba připravovat se na ně s předstihem, zejména pokud se týče přípravy pracovníků, kterých se opatření budou týkat. Nejobecnějším zajištěním všech změn je větší flexibilita zaměstnanců. Ale kdy a jakým způsobem ji zajistit. Již na školách - zejména vyšších -, nebo předběžnou rekvalifikací zaměstnanců až po jejich zapojení do pracovního procesu a jakými formami částečné či úplné změny kvalifikace
- výše uvedená opatření vyžadují značné náklady. Kdo je má pokrývat - organizace, kterých se týkají, nebo centrální zdroj státu.

Práce odpovídá požadavkům kladeným na diplomové práce absolventů Právnické fakulty Univerzity Karlovy a doporučuji ji proto k obhajobě. Navrhuji hodnotit ji

stupněm 1 - výborný

Praha 4.5.2009.

ing. Pavel Peřina