

Oponentský posudek

Název práce: Personální řízení organizace – praxe v Gerontologickém centru Praha 8

Autorka práce: Julie Baránková

Zvolené téma diplomové práce v podání v jakém je prezentováno je zpracováno v rozsahu 66 stran a 11 kapitol. Kapitoly 1-8 jsou teoretickým základem pro praktickou část obsaženou v kapitole 9-10. Kapitola 11 je závěrečným shrnutím práce. Úroveň a rozsah podkladových materiálů uvedených v seznamu použité literatury v kapitole 12 je odpovídající zvolenému tématu, i když by mohlo být očekáváno více cizojazyčné literatury.

Hodnocení jednotlivých částí absolventské práce:

Úvod diplomové práce obsahuje definování cíle a plánovaného záměru, popisuje strukturu a členění celé práce. Čtenář se tak může dobře orientovat v textu, ať již z hlediska obsahového, tak i z hlediska záměru celé práce.

Prvních 44 stran diplomové práce je teoretickou částí, zabývající se různými pohledy a definicemi pojmů jako je *personální management* obecně, *personální strategie*, či *strategické řízení*, a definicemi personálních procesů, *od získávání a výběru zaměstnanců*, až po *ukončování pracovního poměru*. Studentka zde prokazuje dobrou schopnost pracovat s vybranou literaturou, vyhledat si informace a přiměřeně zdokumentovat data. Výběr literatury a orientace v ní je zaměřena především na české autory či literaturu sice zahraniční, ale přeloženou do češtiny. V části zabývající se novou rolí personálního řízení v dnešních firmách by bylo zajímavé uvést názory a přístupy moderních amerických autorů zabývajících se personálním managementem typu D. Ulrich, W. Brockbank a další. Tato první část by byla nesporně zajímavější, kdyby studentka projevila větší osobní zapojení a demonstrovala i osobní názory na jednotlivé přístupy a autory (Armstrong, Koubek, Veber).

Diplomová práce je pojata velmi široce (zabývá se celým personálním managementem), což mnohdy vede k povrchním popisům jednotlivých personálních procesů a metod. Příkladem je str. 27 zmiňující se o coachingu (česky koučink nebo koučování - je běžně používaným překladem mezi odborníky i v literatuře). Koučink je v práci popsán nepřesně a metoda, která je ve firmách – cituji: „často používána na pracovišti, při pracovním procesu, která je založena na opakované instruktáži a následném dohledu manažera na jeho výkon“ a je možná nazývána koučikem, nemá nic společného s tím co říká Gallwey nebo Whitmore ve svých publikacích. Cílem koučování není „dávat zaměstnanci častěji zpětnou vazbu, hodnocení jeho práce“, jak studentka uvádí, ale metodami a nástroji zaměřenými na řešení, které koučink používá, vede koučovaného obecně ke zvýšení potenciálu, eventuelně pracovního výkonu.

Ve druhé praktické části diplomové práce studentka dobře zvolila použité metody ke svému výzkumu v Gerontologickém centru Praha 8.

Dotazník ke zjištění spokojenosti zaměstnanců je formulován v souladu s požadovanými výstupy. Popis metodiky vyhodnocení však chybí. Otázkou dále zůstává, zda vzorek 37 zaměstnanců má požadovanou vypovídající hodnotu a tím i nezbytnou validitu.

Formulář osobního ohodnocení zaměstnanců je postaven na příliš subjektivních a neměřitelných kritériích. Můžeme se však ptát, do jaké míry umíme v této oblasti služeb

nadefinovat kritéria měřitelná a objektivní. V každém případě by zaměstnavatel měl jasně definovat produkt práce každého zaměstnance a určit jeho odpovědnosti a činnosti, kterými tyto odpovědnosti plní. Plán rozvoje pak vychází z potřeb na plnění těchto odpovědností nikoli z toho „*co by se chtěl zaměstnanec naučit*“, jak studentka užívá ve formuláři Plán osobního rozvoje zaměstnance.

Prezentace Plánů osobního rozvoje je dobře zpracována po stránce teoretické i estetické. Postrádám více konkrétní návrh kroků pro tento speciální případ Gerontologického centra.

Závěry výzkumu jsou popsány srozumitelně a jasně. Jako zajímavý prvek shledávám úryvky rozhovorů demonstrující přímé názory zaměstnanců.

V závěru diplomové práce studentka shrnula obsah i záměr práce a vyjádřila spokojenost se zvládnutím stanoveného úkolu, s čímž lze souhlasit.

Závěr:

V předložené diplomové práci studentka prokázala, že je schopna pracovat s literaturou či studovat odborné články týkající se daného tématu. Jasně formulovala problém a záměr práce, přiměřeně prezentovala teoretické poznatky a v praktické části volila vhodné metody a postupy. Studentka prokázala schopnost postavit se k problému analýzy personálního řízení v Gerontologickém centru s patřičným teoretickým zázemím a s výsledky odpovídajícími jejím zkušenostem. Formální náležitosti diplomové práce splňují požadavky kladené na zpracování diplomové práce.

Návrh otázky pro diskusi:

Ve své práci na str. 30-31 hovoříte o implementaci hodnocení pracovního výkonu a na něj navázané odměňování.

Je nutné, dle Vašeho názoru, spojovat hodnocení pracovního výkonu s odměňováním? Uveďte svůj názor z pohledu Vás jako eventuálního zaměstnance – výhody vs. nevýhody.

Návrh oponenta: doporučuji diplomovou práci k obhajobě

Návrh známky oponentem: velmi dobře

V Praze : 12.6.2006

.....
Mgr. Eva Karlíková, MSc.
TRW-Carr
250 02 Stará Boleslav