

Posudek oponenta

Krchová, Eva. *Motivace pracovníků v období mladé a starší dospělosti*. Praha, 2013. 94 s. včetně příloh. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Jan Gruber, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Téma předložené práce koresponduje se zaměřením oboru na personální řízení. Je to téma, které je aktuální, diskutované i řešené v mnoha publikacích i výzkumech po celém světě. Téma, které nemá jednoduché řešení a stále vybízí k hledání efektivních cest řešení problematiky motivace pracovníků v organizaci.

Práce má základní logické uspořádání, ale je zde nepoměr teoretické (rozsáhlé) části proti empirické, která je ale potom doplněna přílohami s popisy rozhovorů. Odhad stran komplikuje nesprávné nastavení rozsahu stránky u podstatné části práce.

2. Odborná úroveň

Cíl práce není konkrétně vymezen ani v úvodu práce ani v úvodu „praktické části“ na s. 51. Najdeme zde pouze pojednání o určitém zaměření práce, viz úvod, s. 9, odstavec třetí.

Teoretická část pracuje se zvolenými zdroji, o od strany 13 je text stránek značně zúžen.

Jsou zde i odstavce, které obsahují stejné věty. Někdy je odkazováno na starší literaturu ze 70. a 80. let min. století a je otázkou, zda je přecitována nebo řádně použita. Významná část práce je napsána s odkazem na práci Adair (2004). Od diplomové práce bych více očekával i hodnocení či porovnávání zdrojů a ne jen jejich využití pro popis problematiky v jednom směru.

Podobně problematika tzv. mladé dospělosti je odkazována zejména na Vágnerovou (2007) a není zde ujasnění diskutovaného posunu mezi generací X a Y například pro USA a ČR. V této části je několik odkazů na zahraniční zdroje a potom na data ČSÚ. Pro práci je to přitom stěžejní záležitost.

Při popisu „staršího období“ opět najdeme odkazy na zdroje, ale je škoda, že se autorka nepokusila o nějaké porovnání a zhodnocení pramenů.

Na s. 51 začíná tzv. praktická část, která nás informuje o výzkumném šetření. Respondenti se změnili jen na respondentky a tento fakt není brán v úvahu ani v závěru práce. Přepisy rozhovorů jsou v přílohách práce a zde není zřejmé, proč se některým dotazovaným tykalo a některým vykalo. Jedná se jen o několik kvalitativních rozhovorů a zde se ukazuje, že nám chybí konkrétní cíl práce, protože ne zcela odborná zobecnění v některých tvrzeních v na s. 67 – 69 odpovídají povaze práce samotné.

3. Práce s literaturou

Některé výhrady jsou uvedené v hodnocení teoretické části práce. Téma je bez konkretizace cíle velmi široké a existuje k němu velké množství zdrojů. Ovšem je zřejmé, že nelze vše uchopit v rozsahu jedné diplomové práce.

4. Grafické zpracování

Práce neobsahuje složité grafické prvky a rozložení stránek neodpovídá stanoveným požadavkům. Je možné, že při přepočítání znaků bude práce na hraně minimálního rozsahu.

5. Jazyková úroveň

Jazyková úroveň práce je průměrná, někdy se autorka uchyluje k zjednodušujícím výrazům.

6. Podněty k rozpravě

Je nutné odpovědět na výše uvedené výtky k teoretické i praktické části práce. Máme nějaké vymezení generací X a Y a aplikaci na ČR? Proč nebylo použito?

Jak vnímáte fakt, že odchod do důchodu bude posunut až na hranici 67 a možná i více let?

Skutečně je dnešní mladá generace zvyklá na vysoké pracovní nasazení (s. 67)?

Je možné na základě 10 rozhovorů generalizovat závěry z výzkumného šetření?

7. Závěrečné hodnocení práce

Práce je podle mne na hranici uznání a odborná komise musí i na základě obhajoby posoudit, zda práci uzná, či ji nechá (i vzhledem k formálním problémům textu) přepracovat.

Navržené hodnocení: dobře

V Praze 25. 5. 2013

doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.