

Posudek vedoucí práce

KRISTENOVÁ, Barbora. *Strategické řízení věkové struktury pracovníků ve strojírenství*. Praha, 2015. 59 s., 4 s. příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Barbora Kristenová se ve své bakalářské práci zabývá oborově relevantní aktuální problematikou řízení věkové struktury pracovníků se zaměřením na oblast strojírenství. Ve své práci autorka usilovala „... o komplexní pohled na problematiku stárnutí pracovníků a specifické rysy strojírenské výroby.“ (s. 7), jako cíl své práce si určila „... zhodnocení způsobů získávání pracovníků na základě analýzy, a dále vytváření personálních náhrad z pohledu řízení věkové struktury organizace v oblasti strojírenské výroby.“ (s. 7) Cíl práce mohl být precizněji formulován.

Práce je členěna celkem do tří tematických kapitol. V prvních z nich se autorka věnuje problematice věkové struktury v personální strategii, postupně se zabývá věkovou strukturou organizace, absolventy z hlediska věkové struktury organizace, koncepcí řízení věkové struktury, vytvářením personálních náhrad a získáváním pracovníků. Druhou kapitolu autorka zaměřila na problematiku stárnutí v oblasti strojírenství. Poslední tematická kapitola obsahuje analýzu strategií vytváření personálních náhrad a postupů v oblasti personální politiky ve vybraných strojírenských organizacích. Vzhledem k jejímu tematickému zaměření je práce do hlavních kapitol optimálně strukturována. K úvaze je struktura první kapitoly a rovněž formulace některých názvů podkapitol této kapitoly, například název podkapitoly 1.2 mohl být precizněji formulován, aby byl zřejmý vztah k věkové struktuře organizace.

2. Odborná úroveň

Zpracování tématu se ukázalo pro autorku poměrně obtížné. Zpracovaná východiska práce jsou adekvátní, vzhledem k zaměření tématu mohly práci prospět další tematicky relevantní zdroje ke strojírenství. Přínosná by byla pro text větší míra vlastní reflexe teoretických východisek práce. Analýza (kapitola 3) autorky poskytuje z hlediska personálního systému spíše dílčí poznatky, avšak zajímavé. Přínosné by bylo větší propojení výsledků realizovaného šetření s teoretickými východisky. Autorce se zcela nepodařilo text optimálně uspořádat a provázat, nalézt lze problematiku vyjádření. Závěr, který je vždy pro práci významný, mohl být rozsáhleji zpracován.

3. Práce s literaturou

Jak autorka v Úvodu své práce uvádí, využití zdroje jsou z oblasti personálního řízení a strojírenství, což je vzhledem k tematickému zaměření práce relevantní. Zahraniční zdroje autorka využila v menší míře. Autorka odkazuje v souladu s normou, ale nalézt lze některé chyby, rovněž jsou chyby v Soupisu bibliografických citací (zejména v abecedním řazení zdrojů).

4. Grafické zpracování

Jako závažnější formální nedostatky lze uvést chybné označení příloh práce a jejich začlenění do jednoho souboru.

5. Jazyková úroveň

Některé formulace v textu nejsou zdařilé, zasluhovaly by více pozornosti. V textu lze nalézt korekturní chyby.

6. Podněty k rozpravě

- Mohla by autorka uvést využití koncepcí řízení věkové struktury u středně velkých podniků v rámci strojírenské výroby (viz strana 50) v souvislostech a porovnání s koncepcemi, které uvádí v podkapitolách 1.3.1–1.3.3?
- Mohla by se autorka zamyslet nad možnými výhradami ke svému textu ve druhém odstavci Závěru práce?

7. Závěrečné hodnocení práce

Předloženou bakalářskou práci Barbory Kristenové doporučuji k přijetí k obhajobě s návrhem klasifikace dobře.

V Praze dne 3. září 2015

PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.