

Oponentský posudek

Magisterský program RS UK FHS v Praze

Název práce: **Proces hodnocení zaměstnanců v organizační složce příspěvkové organizace**

Jméno studenta: Mgr. Pavlína Březinová

Zaměření studia: Řízení

Posudek vypracovala: Mgr. Ingrid Štegmannová, Ph.D.

Datum: 16. září 2016

Téma a cíl práce

Diplomantka si pro svou diplomovou práci zvolila téma hodnocení zaměstnanců, jejich vzdělávání a navazující oblast odměňování. Práce má charakter případové studie, v níž autorka navazuje na provedenou diagnostiku organizace, ve které odhalila ve výše uvedených oblastech neuspokojivou úroveň – zcela chybějící formální hodnocení zaměstnanců, neexistence plánů vzdělávání a neprovázanost se systémem odměňování v organizaci. S nedostatky ve vyjmenovaných oblastech se Pavlína Březinová potýká mimo jiné z pozice vedoucího pracovníka, kterému chybí konkrétní vodítka pro praxi. Rozhodla se proto, že tyto oblasti hlouběji ve své práci prozkoumá (podrobná analýza je prvním z cílů práce) a na základě výstupů a odborné literatury navrhne nové postupy, které by měly být implementovány do praxe v organizaci (druhý cíl práce). Oba cíle se autorce dle mého názoru podařilo naplnit. Návrhy konkrétních postupů pro oblast hodnocení zaměstnanců, vytvoření plánu vzdělávání a postupy při navrhování finančních odměn jsou uvedeny v přílohách diplomové práce, přičemž vychází z výstupů z analýzy dokumentace a rozhovorů s pracovníky, a také z poznatků odborné literatury.

Struktura a obsah práce

Diplomová práce je členěna na část teoretickou a aplikační. S ohledem na cíle práce se autorka v první části zaměřuje na řízení lidských zdrojů v organizaci, konkrétně řízení pracovního výkonu, kde se podrobněji věnuje hodnocení zaměstnanců, jejich profesnímu rozvoji a oblasti odměňování s ohledem na hodnocení. Přestože organizační struktura není stěžejním tématem práce, v kapitole 2.1 zcela chybí uvedení a popis základních typů organizační struktury. Celkově je však možný výběr literatury vzhledem ke zpracovávanému tématu označit za přiměřený a vhodný. Slabší stránkou je samotná práce s textem, který zejména v první části není dostatečně provázaný, rovněž ze stylistického hlediska jej není možno označit za příliš „čtivý“. Ke zlepšení práce s textem dochází až v aplikační části, zejména v jejím závěru při interpretaci a shrnutí výstupů. Také pojem „organizační složka příspěvkové organizace“ byl zpočátku matoucí, než vyšlo najevo, že jde v podstatě o označení dílčího organizačního útvaru příspěvkové organizace.

Aplikační část diplomové práce je věnovaná popisu metodologie, průběhu a výstupům výzkumného šetření a návrhům nových postupů ve sledovaných oblastech. Při interpretaci dat, získaných výzkumným šetřením, autorka zpětně využívá poznatky z literatury. V popisu metodologie se objevují nejasné výroky typu „plánovala jsem využít níže uvedené písemné dokumenty“ (s. 46) nebo „připravovala jsem se oslovit“, „chtěla jsem směřovat rozhovory“ (s. 48), což může znamenat, že ne všechny dokumenty byly nakonec pro analýzu využity nebo že ne všichni respondenti se stali účastníky výzkumného šetření.

Metody výzkumu

Praktická část práce vychází dle autorky z provedené diagnostiky organizace. Pro další zjištění byla provedena hloubková analýza dokumentace na třech úrovních – ředitelství, vedení organizační jednotky a samotných pracovníků, na stejných úrovních diplomantka realizovala rozhovory s relevantními pracovníky organizace. Výzkumné techniky byly s ohledem na dosažení cíle zvoleny vhodně. V interpretaci zjištěných dat se autorka snaží o provázanost informací v rámci zkoumaných úrovní a popis jejich vzájemných vztahů a opírá se zpětně o teoretické zakotvení v literatuře. Svou roli vedoucího pracovníka a možnosti ovlivnění prováděného výzkumného šetření diplomantka reflektuje.

Formální náležitosti

V předložené diplomové práci se objevují drobné chyby, jen namátkou: chybějící tečky na konci věty (např. s. 23, 32), spojení „ani je s alespoň metodikou neseznamoval“, ...k hodnocení profesnímu vývoji místo profesního vývoje (s. 53), zařízení je zde myšlení místo myšleno (s. 66) atd. Co se týká práce se zdroji, autorka uvádí čísla stran i v případě, že přímo necituje. V úvodu druhé kapitoly, týkající se personálních procesů a rekapitulace životního cyklu pracovníka, se v textu opírá o přednášku v rámci studia, zdroj však není uveden v přehledu literatury (rovněž předmětný vyučující zřejmě čerpal z konkrétní literatury). Ve zdrojích chybí rovněž odkaz na zpracovanou práci v rámci diagnostiky organizace, která je pro diplomovou práci dle autorky východiskem.

Celkově je možno konstatovat, že diplomová práce Pavlína Březinové odpovídá kladeným požadavkům. Z hlediska grafické úpravy lze práci hodnotit jako standardní. V práci je celkově větší množství drobných chyb, po stylistické stránce by rovněž bylo vhodné věnovat textu více pozornosti. Praktický přínos práce pro organizaci je však možno označit za významný.

Diplomovou práci doporučuji k obhajobě a navrhuji klasifikovat stupněm velmi dobře.

Doplňující otázky

1. V diplomové práci nezmiňujete, jak bude dále organizace s výstupy pracovat, vyjádřete se tedy k dalšímu postupu jejich zavádění.
2. V navrhovaných kritériích hodnocení zaměstnanců (příloha č. 1) nerozlišujete hodnocení po zkušební době a roční hodnocení. Zamyslete se nad navrženými kritérii z tohoto pohledu a označte kritéria, kterým bude nutno věnovat pozornost a posuzovat je při hodnocení po zkušební době jiným měřítkem, než u ročního hodnocení.

V Praze dne 16. září 2016

Ingrid Štegmánová