

Oponentní posudek k bakalářské práci

Michalea Ďurmeková: Řízení pracovního výkonu

Předkládaná bakalářská práce se zabývá různými aspekty podílejícími se na ovlivňování pracovního výkonu. Autorka se na danou problematiku snaží pohlížet z širší perspektivy a poukázat na rozmanitost faktorů, jež s pracovním výkonem souvisí a jež ho mohou různou měrou usměrňovat.

Po krátkém představení problematiky řízení pracovního výkonu se autorka věnuje otázkám vzdělávání a rozvoje zaměstnanců, pracovní motivaci, hodnocení a odměňování zaměstnanců a dalším faktorům, které mají s řízením pracovního výkonu spojitost.

Práce má teoretický základ, hlavní důraz je však kladen na její praktickou využitelnost. Prostor věnovaný otázkám a problémům praxe kvantitativně převyšuje prostor, na němž jsou rozebírány teoretické aspekty zvoleného tématu.

Předložená bakalářská práce tvoří relativně kompaktní celek. Podoba textu prokazuje schopnost autorky orientovat se v dané problematice a vypracovat práci podle základních formálních zásad platných pro vypracování bakalářských prací. Svým rozsahem (87 stran bez příloh) práce kvantitativně převyšuje požadavky kladené na práci bakalářskou.

Nicméně k předložené práci mám řadu více či méně podstatných připomínek a výhrad.

V první řadě lze uvést jazykovou a stylistickou stránku předloženého textu. Práce obsahuje více nepřiliš jasných formulací myšlenek autorky a nepřesných či ne zcela srozumitelných vyjádření. Uprostřed některých vět jsou psány dvojtečky. Mnoho „vět“ nemá přísudek, některým chybí podmět. Některá souvětí, která nejspíše vznikla spojením původně samostatných vět týkajících se stejné tematiky, nedávají příliš smysl. Věty na sebe občas nenavazují. Stylistické, lingvistické i pojmové nepřesnosti místy znesnadňují pochopení textu i výklad toho, co chce autorka přesně sdělit. Jako příklady uvádím věty ze stran 23, 25 či 43. Na straně 23 lze nalézt věty: „Podmínky v organizaci, aby hodnocení zaměstnanců mělo smysl. Stručně řečeno: musí v ní existovat a řádně fungovat základní náležitosti moderního řízení.“ Na str. 25: „Druhý problém rozhodování o způsobu zavedení hodnocení je jeho unifikace či diferenciací a jeho rozsah: zda uplatnit či neuplatnit jednotný způsob hodnocení všech zaměstnanců.“ Na str. 43: „Bez ohledu na to, který z výše uvedených stylů hodnotícího pohovoru byl zvolen pro seznámení zaměstnance s výsledky hodnocení jednotlivých ukazatelů, je dobré použít pro tuto etapu rozhovor o cílech a úkolech jako metodu dialog a výrazně podněcující zpětnou vazbu.“

Některé části bakalářské práce netvoří souvislý text, ale jsou spíše souborem odrážek a bodů. U některých z nich není zcela jasné, zda jsou samostatným dílem autorky, či zda se někde

inspirovala. Nejen díky této heslovitosti, ale též díky tomu, že autorka v některých větách (spíše odrážkách či bodech) využívá 2. osoby množného čísla a věty končí vykřičníkem, některé kapitoly připomínají spíše soupis interních firemních pokynů nebo jakousi příručku pro manažery. Např. na straně 31 autorka píše: „Vyplňuje se pouze v případě zaměstnance, který řídí nějaké podřízené zaměstnance!“ či na str. 40: „Podpořit hodnocení příklady! Popis určitého chování při pracovních výkonech pomůže zaměstnancům pochopit problémy, které uvádíte. Spíše než byste sdělovali, že to a to není dobré (to je váš subjektivní názor), snažte se (pomocí konkrétních příkladů) co nejpřesněji vyjádřit, jak chování pracovníka v jednotlivých situacích ovlivňuje jeho výkon.“

Jak již bylo výše napsáno, autorka se snaží na vybranou problematiku pohlížet z širšího, obecnějšího hlediska a poukázat na různé aspekty, jež s tématem souvisí. Ovšem úsilí autorky věnovat se různým faktorům, které mohou pracovní výkon ovlivnit, vede k jistým zjednodušením a zkratkovitosti. Je zde také možné nalézt více formulací a názorů, se kterými by se dalo polemizovat. Některé myšlenky a tvrzení by si zasloužily bližší upřesnění.

V soupisu bibliografických citací je uvedeno 18 titulů, z nichž tři jsou cizojazyčné. Prameny, z nichž autorka čerpá spadají převážně do oblasti personálního řízení a managementu. Na straně 17 a 73 autorka odkazuje na prameny (Mužík, 2005) a (Scott, Sóderberg, 1995), které v soupisu bibliografických citací chybí.

K bakalářské práci mám výhrady, přesto ji doporučuji k obhajobě.

V Praze dne 2. 6. 2008



Mgr. Martin Sycha

