

Posudek oponenta

Předložená bakalářská práce je věnována „klasickému“ tématu z oblasti personálního řízení a tím je hodnocení pracovníků (zaměstnanců). Také zvolený postup je „klasický“. Autorka nejprve analyzuje terminologii a stanovuje rozdíly mezi chápáním pojmů řízení pracovního výkonu a hodnocení řízení pracovní výkonnosti. Potom se „dívá“ na problém hodnocení zaměstnanců z různých úhlů pohledu a využívá při tom řadu relevantních publikací a uznávaných autorů (Armstrong, Koubek, Hroník, Kociánová a další). V další části práce pak popisuje proces hodnocení v česko – švédské firmě LYCKEBY AMYLEX působící v agrární sféře na Plzeňsku. Jak jsem pochopil z textu jediný důvod proč je více než 50% obsahu práce věnováno právě této firmě je skutečnost, že v ní autorka sama pracovně působila.

Při hodnocení této práce musím „odložit“ myšlenky, jestli práce takto pojatá opravdu představuje vrchol poznání absolventky studia na vysoké škole. Musím objektivně konstatovat, že výklad autorky je čtivý, poučný i zajímavý. Nechybí ani osobní stanoviska autorky na „spornější problémy“. Co mě však trochu vadilo? To je skutečnost, že autorka mluví o teorii ve spojení s hodnocením pracovníků. Je to trochu odvážné ve srovnání s obecnou teorií a metodologií vědeckého poznání. V hodnocení pracovníků lze podle mého názoru mluvit nejvýše o zobecnění praktických zkušeností, či o aplikaci některých (zvláště psychologických) teorií. Dále mě vadí, že text dílčích kapitol často končí citací či parafrází různých autorů. Je logičtější, když citace působí jako podpora (či nepodpora) argumentů autorky práce než takto pojatá citace stojící „an sich“. Dále mě na práci vadí, že je málo zrealněna vzhledem k hospodářskému prostředí u nás. Co se děje nebo dělo ve firmě LYCKEBY AMYLEX s desítkami zaměstnanců je mě celkem jedno. Důležitá jsou některá empirická data (např. průzkum PWC), že více než 70% firem v Čechách žádné hodnocení zaměstnanců nedělá a přesto jsou tyto firmy na trhu úspěšné. Možná, že je toto číslo ještě vyšší, vzhledem k vzorku zkoumaných firem PWC.

Co mě v práci chybí? Jednoduše řečeno bližší rozbor postavení procesu hodnocení zaměstnanců v řízení lidských zdrojů. Např. jeden německý autor Ernst Zander (Handbuch der Gehaltsfestsetzung. Heidelberg, 1980) tvrdí, že hodnocení pracovníků je „core business“ řízení lidských zdrojů, že je zdrojem pro praktické kroky jako je stanovení vzdělávacích potřeb, kariérové plány, povýšení a odměňování. Podle toho autora je současně hodnocení pracovníků důležitým a nezbytným zdrojem pro strategické věci v podniku jako je zlepšení řídicí a organizační práce, rozvoj pracovníků, vnitrofiremní komunikaci či podporu podnikové kultury. Názorů je samozřejmě více.

Předložená bakalářská práce J. Staňkové „Hodnocení pracovníků“ splňuje nároky na tyto práce kladené. Splňuje též formální požadavky kladené katedrou. Proto ji doporučuji k obhajobě.

Praha 30.1.2011

Doc. PhDr. Jaroslav Mužík, DrSc.