

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
PEDAGOGICKÁ FAKULTA  
CENTRUM ŠKOLSKÉHO MANAGEMENTU

**HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

kombinovaného studia oboru Školský management

**POSUDEK OPONENTA**

<b>Autor práce:</b> <p style="text-align: center;"><b>Ludmila S p a n i l á</b></p>	<b>Oponent:</b> <p style="text-align: center;"><b>Mgr. Bc. Jaromír H l a d k ý</b></p>
<b>Název závěrečné práce:</b> <p style="text-align: center;"><b>Motivace nepedagogických pracovníků jako klíčový nástroj personálního managementu v oblasti školního stravování</b></p>	

<b>Indikátory kvality závěrečné práce</b> Pomocný rejstřík pro hodnocení závěrečných prací. Označte <b>X</b> , zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A1, A2, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>		neobsahuje	obsahuje částečně	obsahuje
Znak				
<b>A</b>	<b>Klíčové znaky; úvodní část</b>			
A1	Zřetelné vymezení do oblasti školského managementu. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce?)			X
A2	Závěrečná práce „přesahuje hranice“ jedné konkrétní školy. Jde o objektivní analýzu z oblasti řízení ve školství (nikoli o shrnutí subjekt. zkušeností z vlastní praxe, popis jednoho projektu atd.).			X
A3	Jasná a zřetelná formulace tématu a cíle práce. (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?)			X
<b>B</b>	<b>Dosavadní řešení problému</b>			
B1	Práce obsahuje přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě odborné literatury; akcent na manažerskou literaturu. (Přiměřený rozsah použitých zdrojů včetně internetu.)			X
B2	Jsou uvedeny odkazy na odbornou literaturu.		X	
B3	Je zřetelné, kde jde o autorský text a kde o kompilaci; kompilace má hodnotící nadhled, nejde o mechanické výpisky z literatury.			X
<b>C</b>	<b>Výzkumná část</b>			
C1	Výzkumná část se vztahuje k tématu a cíli práce.			X
C2	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace hypotéz (pokud typ výzkumného problému umožňuje hypotézy formulovat).			X
C3	Byly použity vhodné výzkumné metody a nástroje.			X
<b>D</b>	<b>Analytická část</b>			
D1	Je provedena kvalitní analýza získaných faktů a údajů.			X
D2	Interpretace zjištěných výsledků je dostatečně analytická, nejde jen o komentované vyjádření číselných údajů.			X
D3	Interpretace výzkumu umožňuje zpracování závěrů, doporučení, výstupů práce.			X
<b>E</b>	<b>Závěry. Přínos pro sféru řízení</b>			
E1	Závěrečná část hodnotí, zda bylo dosaženo stanoveného cíle práce (viz A3). (Závěr práce není redukován jen na výsledky a interpretaci výzkumu, na potvrzení či vyvrácení hypotéz.)			X
E2	Výstupem práce je materiál využitelný pro řízení ve školství: doporučení, návrhy, metodické postupy, příručka, manuál, vymezení rizik...			X
E3	Práce obsahuje adresné vyjádření, kde a jak ji lze využít v práci řídicího pracovníka.			X
E4	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast řízení ve školství – školský management. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školství.		X	
<b>F</b>	<b>Prezentace (formální úroveň práce)</b>			
F1	Úplnost obligátních náležitostí – jazyková úroveň, dodržení formálních náležitostí a struktury (titulní list, čestné prohl., resumé, klíčová slova, obsah...), grafická a typografická úroveň práce...		X	
F2	Resumé obsahuje stručný souhrn řešených a zjištěných skutečností (nikoliv zkrácený obsah).			X
F3	Bibliografie dle platné normy.			X

### **Klady práce:**

Téma práce bylo vybráno vhodně z oblasti studovaného oboru školského managementu. Dotýká se oblasti motivace zaměstnanců školních jídelen. Práce přesahuje rámec jedné školy, výzkum mapuje situaci na dostatečném vzorku školních jídelen.

Cíl práce je formulován, stanoví konkrétní výstup, který má práce přinést. Ten také práce plní.

Teoretická část, kde autorka využívá odpovídající literaturu v dostatečném rozsahu, obsahuje zřetelně oddělené citace z titulů uvedených v přehledu v závěru práce i vlastní text. Práce nepostrádá vlastní hodnotící nadhled. Odkazy na citovanou literaturu jsou většinou uváděny, chybí však odkaz na stránky zdroje.

K průzkumu byly vhodně využity dva dotazníky – odděleně pro vedoucí zaměstnance a řadové zaměstnance ŠJ. Autorka pracuje se vzorkem, který poskytuje relevantní informace s potřebnou vypovídací hodnotou.

Zpracování získaných dat je rozděleno na popis a analýzu. V analýze získaných dat autorka s ohledem na relevanci u souvisejících otázek použila komparaci odpovědí obou dotazovaných skupin. Grafy vhodně doplňují přehledné tabulky sumářů odpovědí.

Výstupem práce je „Manuál motivačních prostředků“, který může být pomůckou pro vedoucí pracovníky ŠJ.

Po stránce formální, grafické a typografické je práce dobrá, autorka prokazuje ovládnutí použitých textových a tabulkových aplikací.

### **Nedostatky práce:**

V teoretické části podkapitola 2.6 Teorie motivace měla předcházet 2.1 a na tomto základě pak charakterizovat jednotlivé pojmy. Některé použité obrázky nejsou v textu komentovány a jejich zařazení je zbytečné (např. s. 28), chybí i údaj, odkud byly převzaty.

Ve výzkumné části je formulace alternativ odpovědí u některých otázek nevhodná, nejednoznačná (např. ot. Č. 5 a 7Ř, s. 68). Grafy a tabulky v analýze získaných dat nejsou číslovány.

Ve výstupu práce autorka používá pojem odměna ve smyslu mimořádné odměny (s. 54) a ve výčtu motivačních prostředků (stejně jako v předchozím textu) vůbec neuvádí osobní ohodnocení vycházející z periodického hodnocení zaměstnanců.

Na straně 54 nadbytečně užívá neobvyklý pojem „minipeněžní nástroje“, který ve své podstatě odpovídá pojmu „zaměstnanecké výhody“ nebo „benefity“.

Důslednější korekturou bylo možno předejít pravopisné chybě: „...integruje psychickou a fyzickou aktivitu člověka směrem k vytyčenému cíli.“<sup>4</sup> (s. 11).

### **Práci k obhajobě**

## ***DOPORUČUJI***

### **Doporučení a otázky pro obhajobu:**

1. Jak může vedoucí pracovník ŠJ ovlivnit, aby se nabízené benefity po čase nestaly samozřejmostí?

V Karlových Varech dne 15. května 2011.

Jaromír H l a d k ý