

Posudek na bakalářskou práci Terezy Šrolové

Řízení lidských zdrojů

Proměny sociálního klima v malém podniku

Bakalářská práce je rozdělena do 10 kapitol. Prvních 6 kapitol je věnováno teoretickému vhledu do sledované problematiky a zbývající 4 kapitoly se zabývají empirickým průzkumem.

V úvodu autorka vymezuje zaměření a cíle práce. Mojí zásadní připomínkou je, že název práce s podtitulem, samotná práce i empirický průzkum jsou poněkud nekonzistentní. V podtitulu práce zmiňuje autorka „*proměny sociálního klima v malém podniku*“. Sociální klima jako kategorie se však ve vlastní práci nikde nevyskytuje. Přitom „sociální klima“ někdy také „atmosféra“ na pracovišti je důležitým faktorem, který se podílí na celkovém postoji respondenta k práci, vedoucímu i celé organizaci. Přinejmenším bych předpokládal, že termín někde vysvětlí, včetně možných indikátorů pro pozdější operacionalizaci v empirické části.

Co se týče teoretické části, je její rozčlenění do kapitol je vcelku adekvátní. Mám jen pár připomínek k obsahu :

- a) Autorkou zmiňovaná 360° zpětná vazba (str.22) je sice účinná pro zlepšení výkonu a zvýšení efektivity fungování organizace, ale je velmi náročná na implementaci. Nedá se využít všude, organizace k jejímu zavedení musí dozrát.
- b) Interpretace Herzbergova dvoufaktorového modelu motivace (str. 27) je zmatená. Čekal bych klasické rozdělení na hygienické a motivační faktory a jejich výklad. Autorka však uvádí „...*přání pracovníků se rozdělují do dvou skupin. První zahrnuje potřebu rozvíjet odbornost a celkovou kvalifikaci. Druhá skupina zaměstnanců se spokojuje pouze naplňováním svých potřeb, které je příliš nemotivují.*“
- c) Typy motivace rozděluje autorka správně na vnitřní a vnější. V podkapitole vnitřní motivace bych očekával nějakou zmínku o individuálních hodnotách – autorkou uváděné faktory vnitřní motivace nejsou vlastně nic jiného než terminální a instrumentální hodnoty.

Empirická část práce je zpracována pečlivě. Vyhodnocení dat je na dobré úrovni, jak po stránce výzkumné i analytické. Závěry i návrhy na opatření jsou přijatelné. Mám jen několik poznámek :

- a) V dotazníku mi chybí délka zaměstnání respondenta ve firmě (nebo datum nástupu), popřípadě délka celkové praxe. To by umožnilo odfiltrovat ty, kteří přišli po minulém dotazníkovém šetření pro přesnější srovnání a zároveň formulovat další výzkumné otázky – např. zda nově příchozí jsou kritičtější apod.
- b) Užití Kendallova tau je pro souvislosti ordinálních proměnných přijatelné, ale nelze s nimi interpretačně zacházet jako s klasickými korelačními koeficienty. Navíc není u Kendallova tau k dispozici hladina významnosti, což je zejména pro malý vzorek problematické.

Celkové hodnocení

Závěrem mohu konstatovat, že rozsah práce, obsah i forma je adekvátní nárokům na bakalářskou práci. Práci přes drobné výše uvedené výhrady hodnotím pozitivně a doporučuji k obhajobě. Navrhuji klasifikaci **velmi dobře** v závislosti na obhajobě.

Praha 14.6.2012

PhDr. Jíří Trunda