

POSUDEK *DIPLOMOVÉ* PRÁCE

Typ posudku: oponentský

Autorka práce: Kateřina Marková

Název práce: Návrat rodičů na trh práce po rodičovské dovolené očima personalistů a personalistek

Vedoucí práce: PhDr. Alena Křížková, Ph.D

Oponent: doc. Milan Tuček, CSc

Navržené hodnocení: *dobře*

Zdůvodnění Vašeho hodnocení práce (zejména výhrad a kritických připomínek) rozepište podle níže uvedených kritérií.

1. Je cíl práce (výzkumná otázka) jasně formulován a odpovídají mu závěry? Je práce vhodně strukturována?

I když jde cíl práce odvodit z názvu práce, přeci jen bych očekával, že cíl bude jasně zformulovaný v úvodu práce a konkretizován ve výzkumných otázkách, na které bude hledána odpověď pomocí (v daném případě) vlastního výzkumu mezi personalisty, personalistkami. Protože autorka zvolila odlišný koncept diplomové práce než je požadovaný standard, nelze předložený text jednoduše v daném ohledu posoudit. Cíle práce jsou v úvodním odstavci kapitoly „Metodologie“ a daly by se shrnout, že autorce jde o to, do jaké míry jsou samotní/é personalisté/stky ovlivněni/y genderovými stereotypy a tudíž jsou vlastně jedním z podstatných článků způsobujících omezený přístup osob vracejících se z rodičovské dovolené na trh práce.

2. Opírá se autorka o dostatek literatury relevantní tématu práce? Využívá i cizojazyčné texty?

Autorka využívá především podklady českých autorů a autorek, kdy seznam použité literatury zahrnuje vše, co zde bylo na dané téma (knižně) publikováno. Cizojazyčné zdroje jsou využity sporadicky. Nemyslím si, že vstup na trh práce po rodičovské dovolené je specificky český problém.

3. Jaká je kvalita použitých dat nebo zdrojů (včetně jejich výběru, sběru a popisu) a metod jejich analýzy?

Posoudit kvalitu dat je trochu problematické. Chybí informace, jakým způsobem byly vybráni/y (získáni) komunikační partneři/rky. Také není zřejmé (z tabulky v příloze), kdo z nich je personalista v konkrétní firmě (interní HR) a kdo pracuje v personální agentuře. Autorka zmiňuje, že po jistou dobu pracovala jako personalistka, z čehož jde usoudit, že informátoři/ky jsou z okruhu jejích známých? Samotná metoda zpracování je popsána trochu mlhavě (volně přístupný Atlas.ti omezený padesáti kódy si vynutil určité předzpracování dat). Takže prezentace výsledných zjištění probíhá pomocí relativně dlouhých citací z provedených rozhovorů.

Mám určité pochyby, zda fiktivní životopis či fiktivní inzeráty (viz příloha) jsou vhodným instrumentem pro zkoumání dané problematiky.

Na str. 27 a 29 jsou uvedeny vsutku podstatné informace o sdělovaných skutečnostech „to je mezi námi, to se samozřejmě nesmí“ „ty víš, jak to chodí, nebudem si nic nalhávat“ plynoucí z toho, že komunikační partneři/rky věděli/y o tom, že diplomantka má pracovní zkušenost

personalistky. Proč tento fakt není v interpretacích zohledněn?

4. *Jaká je kvalita argumentů, o něž autorka opírá závěry, k nimž dospěla?*

Kvalita argumentů spočívá ve výběru vhodných citací.

5. *Jsou v práci autora/autorčina tvrzení a zjištění jasně odlišena od tvrzení a zjištění převzatých?*

Ano.

6. *Jaká je úroveň odkazového aparátu, jazyka a dalších formálních náležitostí?*

V některých odkazech (Taylor-Goodby, Beck, Bourdieu) není uvedena stránka (y), kde se zmíněný autor problematikou zabývá. Po jazykové a gramatické stránce je práce bezproblémová.

7. *Jiné přednosti a/nebo nedostatky, které neodpovídají výše uvedeným kritériím (jsou-li jaké).*

Diplomová práce patří do skupiny textů, které jsou zakotveny v jasném a zřetelném stanovisku odsuzujícím genderové stereotypy, zdůrazňující segregaci mužů a žen na trhu práce, skleněný strop atd. Myslím si, že toto stanovisko by nemělo být východiskem, ale argumentovaným výsledkem badatelské práce. V konkrétním případě jde především o volbu témat v provedených rozhovorech, směřování otázek, hledání nestereotypních „ostrůvků pozitivní deviace“ v názorech komunikačních partnerů/rek, nezdůraznění toho, že jde především o personalistky, které diskriminují (vědomě či nevědomě) matky vracející se z rodičovské dovolené.

8. *Náměty na diskuzi při obhajobě práce.*

- Proč ženy (matky) ztrácejí během rodičovské dovolené sebevědomí, komunikativnost a motivovanost. Odkud se bere tento stereotyp v myšlení personalistů a hlavně personalistek.
- Proč jsou vybrané komunikační partnerky-personalistky převážně ve věku do 35 let a bezdětné? Jakým přijímacím řízením prošly. Jsou potvrzením segregace mužů v dané profesi na straně jedné a matek na straně druhé.

Celkové hodnocení práce:

Zkoumání názorů a postojů personalistů/tek v oblasti diskriminace na trhu práce je nepochybně rozšířením diskurzu, který se dosud věnoval především zaměstnavatelům/kám jako hlavnímu aktérovi, který diskriminaci způsobuje. I když se výsledná zjištění dala očekávat (očekávat, že lidé z této profesní skupiny odmítají genderové a další stereotypy, že neakceptují představy zaměstnavatelů/ek, atd by bylo mimo realitu), představení toho/této aktéra/ky zprostředkovatele/ky je významným krokem k porozumění fungování trhu práce v dané oblasti. Předložený text doporučuji k obhajobě. Práce avšak má řadu podstatných nedostatků (viz bod 1 až 3), ze kterých vyplývá navržené hodnocení „dobře“.

Datum: 18.1.2014

Podpis: