Posudek oponenta práce

ŠIMANOVÁ, Adéla. *Aplikace Baťova systému řízení*. Praha, 2012. 106 s., včetně příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Posuzovaná bakalářská práce má rozsah 80 stran výkladového textu a je rozdělena do tří samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Obsahuje 9 příloh. Výběr tématu lze hodnotit jako relevantní a zcela odpovídající odborné profilaci katedry.

Text je zpracován komplexně a jednotlivá témata na sebe plynule a logicky navazují. První kapitola je věnována popisu teoretických a historických souvislostí řízení Baťova závodu, konkrétně vědeckému řízení a jeho provázanosti do systému řízení jeho závodů. Více než zajímavě a novátorsky je zpracována kapitola druhá, ve které se autorka zaměřila na analýzu personálních strategií, personální politiky a jednotlivých personálních činností v Baťových závodech v komparaci se současnými teoretickými hledisky. Výklad má místy příliš deskriptivní charakter se sklonem k duplicitě informací, ale bez zásadního vlivu na celkovou kvalitu přínosnost této bakalářské práce. Třetí kapitola je věnována konkrétní aplikaci či porovnání prvků Baťova řízení v personální strategii, personální politice a personálních činnostech ve společnosti 2N TELEKOMUNIKACE a.s., včetně představení a historie této společnosti a jejich vzájemné strategické shody, že personální strategie nejsou ani ve 2N explicitně formulovány, ale vyplývají z obchodní strategie. I zde jsou personální činnosti tematicky rozděleny do stejných subkapitol jako personální činnosti v Baťových závodech ve druhé kapitole, včetně jejich opětovné komparace.

Zařazené přílohy jsou odůvodněné a dostačující. Doplňují a obohacují diskutovanou problematiku.

2. Odborná úroveň

Téma posuzované bakalářské práce je netradičně zpracováno jako komparace Baťova systému řízení se současnou, existující společností 2N TELEKOMUNIKACE a.s. Volbu tohoto srovnání a podobnosti podtrhuje idea v závěru práce na s. 77, že „Jak Baťa, tak 2N bere zaměstnance jako nejcennější kapitál. Snaží se dávat zaměstnancům co nejširší pravomoci rozhodování vzhledem k typu pozice, kterou pracovník zastává."

I když je zpracování tématu značně novátorské se snahou o kritický pohled, autorka se nevyvarovala popisnosti a místy duplicitního výkladu. V soupisu bibliografických citací podle mého názoru chybí některá klíčová díla, která by přispěla k hlubšímu historickému záběru práce. Doporučila bych například studium dobových dokumentů a archivních materiálů Masarykova ústavu a Archivu Akademie věd ČR (Fondu Masarykova akademie práce či Fondu Stanislav Špaček), práce Emila Ženatého *Zpráva o činnosti Masarykovy akademie práce*. Praha: Masarykova akademie práce, 1929, z odborných publikací pak kniha autorů Vodáček, Leo a Olga Vodáčková *Moderní management v teorii a praxi*.

Autorka se ve svém, jinak zajímavě pojatém textu plném komparací a netradičního pohledu na tuto problematiku, nezmiňuje o překážkách při zavádění vědeckého řízení a racionalizaci, ani o klíčových dobových souvislostech - například o hospodářské situaci v meziválečném Československu, o prvním mezinárodním kongresu vědeckého řízení v Praze (20. - 24. 7. 1924).

3. Práce s literaturou

Soupis bibliografických citací obsahuje necelých padesát pramenů, z toho sedm v anglickém a jeden ve francouzském jazyce. Jedná se o literaturu odpovídající odborné úrovně a dle požadované bibliografické normy. Autorka v celém textu prokazuje svou schopnost korektně s těmito prameny pracovat.

Zásadní byla pro autorku práce s primárními zdroji (zejména s archivními materiály Státního okresního archivu Zlín, z fondu Baťa), dále se sekundárními zdroji pro přehled jednotlivých oblastí Baťova systému řízení, včetně odborných časopisů a dobových dokumentů Václava Verunáče (z r. 1927) a Hyacinta Dubreuila (z r. 1936) a v neposlední řadě čerpala z publikací k teorii personálního řízení. Nenalezla jsem však žádný primární zdroj, kromě kompilace ze sekundárních zdrojů, ze kterého studovala a následně použila informace o společnosti 2N TELEKOMUNIKACE a.s.

U zdrojů v textu i v bibliografii zůstalo podtržítko např. na s. 33 (Smithson, 2003, s. 1, http://workfamily.sas) a (Fraňková, 2011, s. 24, https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/95427), s. 38 (Zavoral, 2009, s. 53, http://ckis.cuni.cz), s. 44 (Ďurišová, 2010, s. 87, http://pdf.upol.cz), s. 49 (Vojta, 2015, www.zlin.estranky.cz) a s- 81. Ve zdrojích na s. 81 a 83 nemá být čárka před spojkou a, kterou uvádíte při výčtu více autorů. Čárku místo tečky omylem uvádí autorka u zdroje na s. 82 (HRDLIČKA, Pavel, *Odbory*…). V názvech děl na s. 81 - 83 není název děl překlopen do kurzívy.

4. Grafické zpracování

Z hlediska grafického zpracování je práce vypracována zodpovědně a přehledně. Vykazuje jen málo pochybení, např. formátování v Příloze F (Model celkové odměny) je rozhozené, Příloha C na s. 89 je bez názvu, ten a zdroj jsou nesprávně zařazeny až na s. 100.

5. Jazyková úroveň

Posuzovaná bakalářská práce vykazuje odpovídající stylistikou úroveň, textu by však prospěla důkladnější jazyková a gramatická korektura. V rámci celé práce je několik chyb v diakritice (odklon od jednotné stylistické úrovně citací a parafrází, např. s. 43 „…instruktoři. (Klega, 1991, s. 11–12), s. 45“, „…zaměstnanecké karty. (Tomaštík, 2008, s. 108)“, s. 47 „…újmy na zdraví. (SOkA Zlín, fond Baťa II/10, kart. 1333, inv. č. 4, fol. č. 11). aj, Nebo chybí závorka na začátku, např. s. 48 …nápravu.“ SOkA Zlín, fond Baťa II/1, kart. 1016, inv. č. 36, fol. č. 21; na s. 58 chybí mezi odrážkami v citovaném znění kodexu). Autorka nepracuje s tzv. pevnou mezerou (CTRL+SHIFT+MEZERNÍK), zejména u spojení strana (s. na konci věty) + číslo (na začátku nového řádku, na stranách 17, 21, 29, 37-38, 42 atd.) a u předložek na konci řádku („v“ na s. 27, 46, „k“ na s. 38, „s“ na s. 48, 58, 66, 75, 76, „z“ na s. 71).

Výtku mám také k některým formulacím v textu, např. na s. 41 ve větě „…pojmenovat nedostatky a oblast dalšího nutného vzdělávání.“ (lépe potřeby dalšího vzdělávání). Na téže straně je překlep „někoho, kde (místo kdo) je mladší…“, na s. 44 ve větě „Konference ke vzdělávání předáků (vedoucích) se scházely v sobotu.“ (myšleno se konaly), nebo na s. 50 opakování dvou stejných slov v jedné větě „…nemohou se proto individuálně přizpůsobit individuální organizaci podniku.“; skok ze třetí osoby jednotného čísla do „my“ na s. 49 „Abychom odhalili, jaký měl Baťa vztah s odbory, musíme se podívat do historie na určité momenty Baťova podniku. Z tohoto důvodu si v této kapitole dovolíme překročit vytyčený historický rámec…“, či nepřeložený anglický výraz cash flow na s. 56. Konkrétnější časové vymezení by bylo vhodné na s. 43 ve větách „V polovině dvacátých let se Baťovy závody…“, „Ve třicátých letech, když…“ a s. 44 ve větě „V druhé polovině 30. let byl založen…“ (např. minulého století, nebo 20. století).

6. Podněty k rozpravě

a) Která konkrétní zjištění a nejlepší praktiky byste na základě komparace Baťova systému řízení a personální strategie společnosti 2N TELEKOMUNIKACE a.s. doporučila současným organizacím?
b) Pokuste se určit hlavní překážky při zavádění vědeckého řízení a racionalizaci.
c) Z jakých primárních zdrojů jste čerpala informace o společnosti 2N TELEKOMUNIKACE a.s.?

7. Závěrečné hodnocení práce

Autorce se podařilo na základě reflexe odborné literatury předložené téma srozumitelně a novátorsky zpracovat. Práce by si však zasloužila hlubší analýzy historické a v jednotlivých oblastech personálních strategií, personální politiky a personálních činností. Celkově práci hodnotím jako zdařilou, a proto ji doporučuji k obhajobě.

Návrh známky: velmi dobře

V Praze dne 14. června 2016

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.