

Hodnocení diplomové práce

Název: Zpětná vazba v personálním řízení

Autor: Hana Volfová

Úvod:

Hana Volfová předkládá poměrně rozsáhlou práci věnovanou úloze zpětné vazby v personálním řízení. Při psaní diplomové práce vychází z praktických potřeb organizace, ve které pracuje. Ve své práci velice dobře navázala na diplomovou práci nazvanou „Diagnostika personální politiky v organizaci a navržení konkrétních opatření na odstranění jejích nedostatků“ z roku 2004, která se zabývala personální politikou stejné organizace, popsala současnou situaci v organizaci, s odstupem čtyř let zhodnotila do jaké míry byla naplněna předchozí doporučení a dále se pak zaměřila na úlohu komunikace a zpětné vazby na vybraném oddělení. Za účelem získání informací o současném stavu využila několika různých metodických postupů a v závěru navrhla nová doporučení pro další rozvoj.

Obsah práce:

V teoretické části práce se autorka zabývá personálním řízením jako celkem, přičemž věnuje podkapitoly personální politice a zpětné vazbě. Další samostatná kapitola se zabývá komunikací. V její podkapitole autorka rozebírá konflikty, jejich zdroje a úlohu komunikace v prevenci konfliktů. Do teoretické části autorka zařadila také kapitulu věnovanou příkladům z praxe, což je, dle mého názoru, velmi přínosné.

K této části nemám, až na poměrně četné „překlepy“ v textu, žádné připomínky.

Druhá část práce je praktická. Autorka v ní předkládá základní popis organizace, stručně nastiňuje praktický význam její práce pro organizaci, popisuje použitou metodiku, srovnává stav personální politiky v organizaci v roce 2004 a 2008, hodnotí také, jak byla či nebyla naplněna jednotlivá doporučení z minulosti a navrhuje opatření nová. Kapitola č. 9 je věnována spokojenosti zaměstnanců, komunikaci a zpětné vazbě na technickém oddělení společnosti. Následná kapitola je pak věnována vlastnímu kvalitativnímu výzkumu a to konkrétně metodě focus group, její přípravě, zvoleným výzkumným otázkám, popisuje skupinu respondentů, předkládá zjištění a navrhuje doporučení na odstranění identifikovaných nedostatků.

Při čtení praktické části práce jsem zaznamenala několik nedostatků či nesrovnalostí. Organogram technického oddělení na straně 49 neodpovídá celkovému organogramu AXA CZ uvedenému na straně 33. Není zde zobrazen školitel a metodik a na rozdíl od počtu zobrazených koordinátorů, toto není vysvětleno nikde v textu.

V hodnocené diplomové práci se objevuje také několik chybných odkazů. Na straně 49 je dvakrát uveden odkaz na přílohu číslo 2, avšak správně má být čtenář odkázán na tabulku č. 2 (případně přílohu č. 1). Na straně 61 je odkaz na kapitolu 10.4.1a) místo na kapitolu 9.4.1.a). Na straně 67 je zmíněn bod 4.3, který však v samotné práci nemohu nikde najít. Tato pochybení do značné míry narušují čtení práce a ztěžují orientaci v textu.

Dvě ze zvolených výzkumných otázek („Máte prostor pro vyjádření vlastních názorů a postojů?“ a „Víte, jak vás vidí nadřízený, co se týká plnění vaší práce?“) uvedených na straně 56 jsou uzavřené otázky. V případě kvalitativního výzkumu a s odvoláním na stranu 15 této práce bych očekávala volbu otevřenějších otázek. Formulace výzkumné otázky č. 5 je na straně 64 rozšířena (oproti formulaci stejné otázky na straně 56) o hledisko zpětné vazby. Není však zřejmé, zda došlo k rozšíření otázky až v průběhu focus group, nebo zda se autorka rozhodla učinit tak ještě před začátkem skupinového rozhovoru. V úvahu přichází také to, že omylem došlo pouze k vypuštění části otázky při samotném psaní práce.

Na straně 58 se autorka zmiňuje, že respondenti pracující v organizaci déle než dva roky se shodují na tom, že se komunikace za poslední roky zlepšila. Z přehledu participantů (tabulka č. 4) však jasně vyplývá, že nikdo z nich není ve společnosti zaměstnán 2 roky a více! V tomto přehledu je taktéž uvedeno, že respondent č. 2 je muž. Z přepisu rozhovoru na straně 58 je však zřejmé, že jde o ženu. Tyto nesrovnalosti, by, dle mého názoru, za určitých okolností mohly mít vliv na vyhodnocení výzkumného šetření.

V posledním sloupci tabulky uvedené v příloze č. 1 je uveden rok 2006, domnívám se ale, že se jedná, stejně jako v tabulce č. 2 (strana 47), o celkové výsledky společnosti AXA CZ za rok 2006.

Užité metody a postupy:

Autorka ve své práci použila výstupů dotazníkového šetření SCOPE z roku 2006 (výsledky z roku 2007 nebyly v době psaní práce k dispozici), zjištění doplnila výsledky vlastního kvalitativního výzkumu uskutečněného formou skupinových rozhovorů se zaměstnanci technického oddělení (užitá metoda focus group) a rozhovoru s ředitelem oddělení lidských zdrojů, věnovala se i studiu dostupné dokumentace.

Význam práce:

Praktická část práce ve svém rozsahu a dopadu odpovídá magisterské práci. Prakticky autorka prokázala schopnost organizační, výzkumnou i odbornou. Svým tématem a hlavními myšlenkami je práce velmi dobrá, na škodu jsou však časté překlepy a některé nepřesnosti a nedostatky v textu (viz výše). Domnívám se, že předkládaná práce představuje pro organizaci celou řadu podnětů a přínosů. Dle mého názoru může být práce využitelná zejména vedoucími pracovníky společnosti AXA CZ a oddělením lidských zdrojů.

Úprava práce:

Úprava práce, zejména grafická, zvyšuje přehlednost a srozumitelnost práce. Výborná práce s odbornou literaturou byla jednou z podmínek pro úspěšné zpracování práce. Citace odpovídají obvyklým požadavkům, avšak v seznamu literatury je uvedena autorka Reymayerová, i když její správné jméno je Reitmayerová. V samotném textu se toto pochybení již neopakuje. Bohužel, v celé práci se objevují další poměrně časté překlepy.

Doplňující otázky:

1. Jak probíhá vzdělávání vedoucích pracovníků organizace v oblasti personální politiky a komunikace na jednotlivých manažerských úrovních?
2. V kapitole nazvané Spokojenost technického oddělení v číslech (kapitola č. 9.1.) jste zvolila 14 otázek ankety SCOPE, které byly negativně hodnoceny zaměstnanci technického oddělení v roce 2006. Co vás vedlo k volbě právě těchto otázek, když některé jiné otázky z ankety (např.: „Mám k dispozici potřebnou výpočetní techniku, abych prováděl/a moji práci efektivně?“ nebo „Mému podniku se daří rozvíjet zaměstnance co nejlépe s využitím jejich potenciálu?“) byly technickým oddělením hodnoceny ještě negativněji v porovnání s hodnocením v rámci celé AXY CZ? Např. vámi zvolená otázka č. 4 měla na technickém oddělení 67 KPI a v rámci celé AXY CZ 78, zatímco první výše uvedená otázka měla na posuzovaném oddělení 25 KPI a v rámci celé organizace 73.
3. Uveďte zda (a případně jak a kým) byla hodnoceným zaměstnancům odůvodněna vaše přítomnost v roli nezúčastněného pozorovatele během jejich hodnotících pohovorů se supervizory. Domníváte se, že vaše přítomnost mohla mít na výsledky pozorování nějaký vliv a pokud ano, jaký?
4. V kapitole nazvané Doporučení (kapitola č. 10.7.) jste předložila 10 návrhů vztahujících se k hlavním zjištěním. Doporučila byste organizaci realizovat všechna tato doporučení najednou nebo postupně? Kterému byste eventuálně dala přednost?

Návrh klasifikace:

Práci doporučuji k obhajobě.

~~Velmi oceňuji praktický význam této práce. Z důvodu výše zmíněných nedostatků, nepřesností, poměrně přes velký praktický význam této práce, který oceňuji, z důvodu výše zmíněným nedostatkům, nepřesnostem, poměrně častýmch překlepům a několika chybným chybných odkazům, které by se v odborných textech, zejména pak diplomové práci, objevovat rozhodně neměly, navrhuji hodnocení velmi dobře.~~

Simona Jedličková

V Praze dne 17. června 2008