

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Rozdílné přístupy personalistiky v soukromém a veřejném sektoru
Jméno autora:	Denisa Neugebauerová
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií
Oponent práce:	Mgr. Lucia Dobrucká, PhD.
Pracoviště oponenta práce:	Oddělení veřejné správy a regionálních studií

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	průměrně náročné
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Zadaná téma patří mezi štandardné témy bakalárskych prác.	

Splnění zadání	splněno s menšími výhradami
<i>Posuďte, zda předložená závěrečná práce splňuje zadání. V komentáři případně uveďte body zadání, které nebyly zcela splněny, nebo zda je práce oproti zadání rozšířena. Nebylo-li zadání zcela splněno, pokuste se posoudit závažnost, dopady a případně i příčiny jednotlivých nedostatků.</i>	
Zadanie práce tak, ako bolo naformulované, bolo splnené. Z vecného hľadiska však jednotlivé časti bakalárskej práce na seba nenadväzujú, jednotlivé kapitoly nevyužívajú poznatky zistené v predchádzajúcich kapitolách, a teda celkové závery nie sú výsledkom systematicky rozpracovanej problematiky a nedajú sa považovať za skutočne vhodné.	

Zvolený postup řešení	částečně vhodný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metodu řešení.</i>	
Základná štruktúra práce je v poriadku - teoretická časť k personalistike, prístupy personalistiky v dvoch organizáciách, ich porovnanie a príklady dobrej praxe, rozhovory s respondentami (aj keď tieto by mali byť ešte pred príkladmi dobrej praxe) a celkové vyhodnotenie. Náplň jednotlivých kapitol však nezodpovedá zámerom tejto štruktúry a nevytvára kompaktný celok. Konkrétne:	
<ul style="list-style-type: none">- Študentka porovnáva organizácie, ktoré sú vzájomne neporovnateľné hneď z viacerých hľadísk – veľkosť organizácie (Úrad MČ Praha 6 má 326 zamestnancov a Autofreiberg iba 20), komplexnosť organizačnej štruktúry (silne hierarchická a takmer plochá), potrebné kvalifikácie zamestnancov (vyššie vzdelanie vs. robotnícke pozície), náročnosť práce (napr. odlišná komplexnosť a miera kreativity), osoba a formálnosť výberu (výberové komisie vrátane personálneho oddelenia vs. majiteľka bez personalistu), a ďalšie. Závery z takéhoto porovnania nemôžu byť považované za relevantné. Prečo študentka nevybrala porovnateľné organizácie?- Uvádzané informácie pri personalistike oboch inštitúcií nie sú vždy kompatibilné. Napr. požadované kompetencie pracovníka sú uvedené pri firme ale nie pri úrade, platy úradníkov sú vyčíslené na základe tarifov ale mzdy vo firme nie sú spomenuté vôbec, apod.- Príklady dobrej praxe nevychádzajú z porovnaní zvolených organizácií (čo je priamo v názve „príklady dobrej praxe“), ale z ničím nepodložených tvrdení študentky o dodržiavaní zákonníka práce, využívaní motivačných nástrojov a relevantnej odmene.- Rozhovory s respondentami sú všeobecné a nevyužívajú žiadne čiastkové závery z predchádzajúcich kapitol, na nič nereagujú. Navyše sú dvaja zo štyroch respondentov zo sektoru stavebníctva, ktoré nijako nesúvisí so zvolenými organizáciami, a u ďalších dvoch respondentov nie je isté či sú z ÚMČ Praha 6. Chýba metodika rozhovorov.- Vyhodnotenie formuluje študentka mimoriadne odvážne, pretože vyslovuje tvrdenia podložené iba štyrmi krátkymi a značne všeobecnými rozhovormi, alebo dokonca vôbec ničím. Doporučenia študentky nemôžu byť brané ako relevantné, a z vecného hľadiska ani nie sú (komentár nižšie).	

Odborná úroveň	E - dostatečně
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	

Odborná úroveň práce je diskutabilná. Študentka síce preukázala isté znalosti problematiky aj schopnosť využiť ich pri prieskume v praxi, zároveň však ide o fragmenty, ktoré nedávajú zmysel ako celok (dôvody vyššie). Navrhnuté doporučenia považujem za nesprávne:

- Zvolnenie legislatívy nie je v prípade štátnej služby na mieste.
- Znížiť mieru vzdelávania v štátnej službe nie je vzhľadom na časté zmeny legislatívy, predpisov a procesov ani žiaduce a ani možné. Navyše samotní zamestnanci vo verejnom sektore často vnímajú vzdelávanie ako benefit.
- Malá firma ako Autofreiberg si často nemôže dovoliť širšie spektrum benefitov, pretože náklady na tieto benefity by jednoducho nemusela ekonomicky zvládnuť. To isté platí o „trhovej“ výške mzdy.
- Skrátenie pracovnej doby v autoservise by síce zamestnanci uvítali, ale je to skutočne vhodné riešenie vo vzťahu k zákazníkom a celkovej organizácii práce vo firme?

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce

A - výborně

Posuďte správnosť používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.

Formálne práca zodpovedá štandardom bakalárskeho štúdia.

Výběr zdrojů, korektnost citací

D - uspokojivě

Vyjádřete se k aktivitě studenta při získávání a využívání studijních materiálů k řešení závěrečné práce. Charakterizujte výběr pramenů. Posuďte, zda student využil všechny relevantní zdroje. Ověřte, zda jsou všechny převzaté prvky řádně odlišeny od vlastních výsledků a úvah, zda nedošlo k porušení citační etiky a zda jsou bibliografické citace úplné a v souladu s citačními zvyklostmi a normami.

V teoretickej časti práca zodpovedá štandardom bakalárskeho štúdia. V praktickej časti je výber zdrojov nekonzistentný a tvrdenia študentky sa občas javia ako jednoducho vymyslené.

Další komentáře a hodnocení

Vyjádřete se k úrovni dosažených hlavních výsledků závěrečné práce, např. k úrovni teoretických výsledků, nebo k úrovni a funkčnosti technického nebo programového vytvořeného řešení, publikačním výstupům, experimentální zručnosti apod.

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Klíčové aspekty hodnocení:

Absencia nadväznosti medzi jednotlivými kapitolami, nepodložené závery a diskutabilné odporúčania

Otázky do diskusie:

Prediskutujte podrobne body, ktoré odporúčate firme Autofreiberg.

1) odporúčate väčšiu škálu benefitov a úpravu výšky mzdy. Ako presne by mali tieto úpravy vyzerat? Každý váš návrh vyčíslite z hľadiska nákladov pre zamestnávateľa a porovnajte to s reálnymi možnosťami firmy.

2) odporúčate skrátiť pracovnú dobu v piatok: Argumentujete tým, že a) „posledné hodiny v piatok nie sú pre firmu závažne dôležité“, a b) „ak bude skrátený pracovný týždeň na 4 dni, firma nebude zaskočená“. Sú tieto argumenty zmysluplné? Aká je vyťaženosť zamestnancov firmy v priebehu týždňa a kedy sú najväčšie počty zákazníkov? Keďže každý pracovný deň je otvorené 10,5 hodiny, ako vychádzajú pracovné smeny zamestnancov a ako by sa rozložila tá 1 skrátená hodina? Aká je pravdepodobnosť skrátenia pracovného týždňa? Ako pomôže skrátenie pracovnej doby o 1 hodinu k tomu, aby firma zvládla zákonom schválené skrátenie pracovnej doby o 10,5 hodiny?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **E - dostatečně**.

Datum: 23.5.2018

Podpis:

