

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## Posudek oponenta diplomové práce

Název práce **Faktory stabilizace pracovníků v organizaci**

Student **Bc. Jakub Sklář**

Vedoucí práce **Ing. Pavel Pánek**

Pracoviště **Katedra řízení**

Oponent **Ing. Lukáš Kříž, MSc**

<b>Téma práce a její význam</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Formulace cílů práce</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Metodika zpracování</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Práce s daty a informacemi</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Celkový postup řešení</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Teoretické zázemí autora</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Členění práce (kapitoly, podkapitoly, odstavce)</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Práce s odbornou literaturou (citace, norma)</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Úroveň jazykového zpracování</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Přesnost formulací a práce s odborným jazykem</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Formální zpracování celkový dojem</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Splnění cílů práce</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Závěry práce a jejich formulace</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Odborný přínos práce a její praktické využití</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Souhrn a klíčová slova odpovídají obsahu práce</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Celkové hodnocení práce známkou</b>				<b>2</b>

Hodnocení: 1 = nejlepší

Datum 7. 5. 2018

.....  
podpis oponenta práce

### **Odůvodnění hodnocení a celkové shrnutí:**

Předložená diplomová práce se věnuje aktuálnímu tématu »Faktory stabilizace pracovníků v organizaci«. Ze zpracování je zřejmé, že autor situaci ve zvoleném podniku zná, případně má přístup k relevantním osobám. Snad i proto se až příliš často uchyluje k poněkud beletristickému podání a nechává subjektivní výpovědi z polostrukturovaných rozhovorů bez dalšího, hlubšího rozboru. Ačkoli nelze kvalitativní přístup znevažovat, v této práci, která má poměrně jasný a metodicky dobře zpracovatelný předmět zkoumání, nepostačuje. Výpovědi několika pracovníků – třebaže v různých pozicích a situacích – měly v ideálním případě posloužit jako příprava pro rozsáhlejší šetření, jež by neneslo tak velké zatížení subjektivitou.

Diplomová práce, nicméně, nabízí kvalitně zpracovanou literární rešerši, která se striktně zaměřuje na relevantní témata. Pozitivně lze hodnotit zejména literární rozbor dílčího tématu stabilizace zaměstnanců v době krize. V něm autor rozhodně prokazuje, že se v problematice orientuje a zužuje ji na aktuální témata. Navazující empirické části v podobě analýzy současného stavu na trhu práce, představení společnosti a jejích personální činnosti jsou ale hrubě popisné. Týkají se sice zvoleného tématu, autor je však jen velmi povrchně propojuje.

Samotné polostrukturované rozhovory v textu figurují v neinterpretované a neanalyzované podobě. V podstatě jde o výpovědi jedinců, kteří se nacházejí v odlišných zaměstnaneckých rolích a životních situacích. Činit na jejich základě jakákoli doporučení představuje v lepším případě odvážný počín.

Zjištění, k nimž autor dospěl, a které interpretuje v závěrech práce, lze v kostce označit za vágní a banální. Ve stejném duchu pokračuje i v části navrhovaných opatření. Ta směřují spíše do ideové oblasti a někteří zástupci zkoumaného podniku by je snadno mohli pokládat za „moralizující“.

### **Otázky k obhajobě:**

1. Kdy přestávají zaměstnance motivovat hmotné výhody či benefity? Věnovali jim respondenti při rozhovorech větší pozornost?
2. Jak lze zjišťovat či měřit spokojenost zaměstnanců? Kdo se na její identifikaci má podílet?
3. Práce hovoří o vnímání ne/spravedlnosti udělovaných odměn ze strany zaměstnanců. Znamená to, že jde o veřejné informace?

Datum 7. 5. 2018

.....  
podpis oponenta práce