

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Flexibilní pracovní úvazky a jejich vliv na work-life balance

Typ práce: Bakalářská práce

Jméno studenta: Šimková Zuzana

Oponent práce: Mgr. Ing. Stanislav Termann, MBA, Ph.D.

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	X
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	X
	Relativně jednoduché	
Struktura práce	Úplná, logická	X
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využitě, organicky zapracované	X
	Využitě pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využitě	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	X
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

Vlastní přínos práce	Formulace původních závěrů	X
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	X
	Chybí formulace vlastních závěrů	

Další hodnocení:

Autorka si pro zpracování svého diplomového úkolu zvolila téma „Flexibilní pracovní úvazky a jejich vliv na work-life balance.“ Hlavním cílem této práce je nalézt a zformulovat doporučení pro konkrétní organizaci, tedy Českou spořitelnu, a.s. (dále ČS). Zformulovaná doporučení mají vést ke zlepšení či zefektivnění využívání různých forem flexibility a souvisejících opatření podporujících work-life balance, a to zejména u skupiny zaměstnaných matek s malými dětmi. Dílčím cílem je zformulovat doporučení vedoucí k využití potenciálu pracovní síly matek malých dětí v souvislosti s jejich návratem do práce po mateřské/rodičovské dovolené. Téma lze považovat za přínosné a aktuální, work life /balance je v současné době vysoce vyžadovanou pracovní kotvou a organizace ne vždy dokážou flexibilně přizpůsobit své pracovní podmínky tomuto požadavku doby. Cíle lze hodnotit jako dosažitelné. Práce má velmi dobře koncipovanou, logicky propracovanou strukturu. Teoretickou část autorka zpracovala na základě rozboru dostupných zdrojů. Počet zdrojů je dostatečný, citace jsou v souladu s doporučenou citační normou. Autorka neshrnuje jednotlivé kapitoly ani celou teoretickou část práce, aby vyzdvihla klíčové doporučení z teoretických zdrojů, které jí pomohou s nastavením výzkumných metod. Není tedy autorkou jasně vysvětleno, jak byly sestaveny otázky do pohovoru a do dotazníku. Autorka sice uvádí, že před dotazníkovým šetřením byl za tímto účelem proveden pohovor s Chief Diversity Officer, ale neuvádí, jak v tomto pohovoru proběhl výběr otázek dotazníku, z čeho vycházel a jak byly nastaveny priority výběru pro splnění cíle práce. Namísto toho se autorka věnuje pracovnímu zaměření a poslání pozice Chief Diversity Officer a struktuře vybraných benefitů poskytovaných spořitelnou. Autorka na jiném místě ještě uvádí, že před samotným sběrem dat a oslovením respondentek byl proveden pilotní průzkum, jehož výsledkem bylo ověření formulace otázek, na jehož základě bylo několik otázek přepracováno a lépe zformulováno. Jestli je tím míněn pouze rozhovor s Chief Diversity manažerkou nebo další šetření, autorka blíže nespecifikuje. Výběr respondentů do dotazníkového šetření byl proveden, dle autorky na základě jejich osobních zkušeností (bez bližší specifikace) a tím, že podle literární rešerše jsou právě pracující ženy s malými dětmi skupinou se zvýšeným nárokem a poptávkou po sladování pracovní a osobní sféry. Autorka pracuje jen se respondentkami ženami a jako zdůvodnění uvádí, že v České republice je jen zanedbatelný počet mužů na rodičovské dovolené a v České spořitelně nebyl v době šetření žádný muž na rodičovské dovolené. Autorka ale uvádí, že oslovila ženy, které využívají určitou formu pracovní flexibility a mají děti do 15 let věku. Ne tedy jen ženy, které jsou aktuálně na mateřské dovolené. Takže není možné vyloučit, že by se do vzorku respondentů dali zařadit i muži, kteří mají flexibilní úvazek a děti do 15 let. Není také specifikováno, kolik takových zaměstnanců má Česká spořitelna a zda byli osloveni všichni zaměstnanci, kteří splňují nastavené podmínky nebo byl vzorek nějak zúžen, zejména když v kapitole 3.2 je zmíněno, že v České spořitelně pracuje na zkrácený úvazek 850 zaměstnanců. V rámci dotazníkového šetření byly kladeny i otázky, které jen okrajově pomáhaly navrhnout doporučení pro management České spořitelny, například: „Jak často si děláte starosti s pracovními problémy, když nepracujete?; Jste spokojená s rovnováhou mezi časem, který strávíte v práci, a časem, který věnujete Vaší rodině?“. Výsledky šetření nejsou statisticky zpracovány. Doporučení pro organizaci nevychází vždy z výsledků šetření, například zavedení sdíleného pracovního místa, preferování dohody o provedení práce nebo nabízení částečných úvazků externím uchazečům o zaměstnání. Jiné doporučení vychází z názoru respondentek, že někdy pracují nad rámec zkráceného pracovního úvazku a je doporučeno, aby management sladil požadavky na

pracovní výkon s délkou úvazku. Zde by bylo výhodné v dotazníkovém šetření přesněji zjistit, co je důvodem tohoto stavu, jestli je to skutečně jen špatný odhad managementu a „zneužívání“ ochoty zaměstnankyň nebo například v domácích podmínkách při péči o dítě, nemohou respondentky pracovat v obvyklém tempu. Autorka také uvádí, že by organizace měla řešit celý problém komplexněji a zapojit: „Vícero druhů flexibilních forem zaměstnávání“, ale neuvádí přesněji, jaké formy by byly preferovány a ani dotazník na tuto otázku nehledal odpovědi. Doporučení autorky jsou také dublována v doslovné formě jak v kapitole 3.4, tak i v závěru práce. I přes uvedené výtky autorka dokázala realizovat výzkumné šetření v rámci nastaveného cíle a prokázala, jak porozumění zkoumané problematice, tak schopnost aplikovat osvojené znalosti a schopnost řešit praktické úkoly, což představuje zásadní předpoklad úspěšné závěrečné práce. Proto ji doporučuji k obhajobě.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Jakým způsobem by měly být vybrány otázky do dotazníku, aby přesněji ověřily, jakým formami péče o zaměstnance by měla Česká spořitelna podpořit work/life balance svých zaměstnanců?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Jak by mělo v budoucno být zaměřeno výzkumné šetření, které by ověřilo ekonomický přínos navrhovaných opatření?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:**Ostatní otázky vztahující k tématu práce:**

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	X
	nedoporučuji k obhajobě	

Datum: 14.05.2022

Podpis oponenta práce