

HODNOCENÍ ZÁVĚREČNÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
 kombinovaného studia oboru Školský management
POSUDEK OPONENTA PRÁCE

Autor práce: Andrea Vodičková	Oponent práce: PhDr. Roman Liška, Ph.D., MBA
Název závěrečné práce: Vedení lidí a řízení pracovních procesů v neziskových vzdělávacích organizacích s důrazem na motivaci pracovníků	

Indikátory kvality závěrečné práce		rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne
Znak					
Označte X , zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A2, A3, B1, B3, F1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>					
A Obecné					
A1	Jazyková úroveň (dodržení odborného stylu práce, gramatika, stylistika)		x		
A2	Dodržení stanoveného rozsahu	x			
A3	Dodržení ostatních obligatorních požadavků (viz Opatření děkana č. 38/2020, včetně platných příloh)		x		
B Úvodní část					
B1	Zřetelné vymezení do oblasti studovaného oboru		x		
B2	Jasná formulace tématu a cíle práce (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?) Charakteristika cíle (SMART)			x	
B3	Objektivní analýza z oblasti řízení ve školství, nikoli shrnutí subjektivních zkušeností z vlastní praxe			x	
C Dosavadní řešení problému					
C1	Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborné literatury			x	
C2	Relevantní odkazy na odbornou literaturu		x		
C3	Zřetelné rozlišení autorského textu a citací (doslovných i parafrází)		x		
D Výzkumná část					
D1	Zřejmý vztah k tématu a cíli práce			x	
D2	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace výzkumných otázek a tvrzení, popř. hypotéz (pokud typ výzkumného problému umožňuje hypotézy formulovat)			x	
D3	Vhodné výzkumné metody a nástroje			x	
E Analytická část					
E1	Kvalitní analýza získaných faktů a údajů			x	
E2	Kvalitní interpretace zjištěných výsledků			x	
E3	Zpracování vhodných doporučení a uvedení výstupů práce			x	
F Závěry. Přínos pro studovaný obor					
F1	Zhodnocení míry dosažení stanoveného cíle práce			x	
F2	Shrnutí hlavních myšlenek celého textu		x		
F3	Adresné vyjádření o využití práce			x	
F4	Využitelnost pro oblast řízení ve školství – školský management. Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji určitého úseku řízení školy či školství				x

Klady a charakteristika práce:

- Cílem práce je identifikovat a popsat rozdíly uplatňovaných motivačních nástrojů ve vedení ziskových a neziskových vzdělávacích organizací z pohledu jejich manažerů.
- Jde o zajímavé a aktuální téma.

Nedostatky práce:

- Šíře a nezacílenost teoretické části. Přestože se autorka chce zabývat motivačními nástroji, v teoretické části popisuje management, řízení pracovního procesu, motivaci, konceptualizaci neziskového sektoru apod. Samotným motivačním nástrojům se v teoretické části autorka věnuje jen zřídka, snad jen v kapitole 3.2.
- Odborné nepřesnosti a zjednodušení. Kapitola 3 (Motivace a její využití na pracovišti) je značně zjednodušená. Je škoda, že autorka neprovedla hlubší rešerši literatury a pojem motivace nezpracovala i z psychologického hlediska. Na s. 22 autorka např. píše: „...osobní příplatek, který náleží za dlouhodobé plnění pracovních úkolů navíc nebo za dosahování výborných výsledků“. Správně osobní příplatek je v souladu s legislativou udělován zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci. Nepřesnosti se týkají i zaměstnaneckých benefitů na s. 22. Autorka na několika místech hovoří o spokojenosti zaměstnanců v souvislosti s reálnou příležitostí k povýšení. To však právě ve vzdělávacích organizacích bývá problematické.
- V některých částech práce nejsou uvedené zdroje (např. s. 16, 21, 23 apod.).
- Na s. 29 autorka opakuje odstavec ze strany 10.
- Povrchní popis výzkumného šetření, autorka na s. 30 např. uvádí: „Rozhovor pro následující výzkum byl pilotován a díky této přípravě tak došlo k menším úpravám otázek a k jejich rozšíření.“. Není specifikováno kdy pilotáž proběhla, na jakém vzorku, k jakým úpravám došlo.
- V závěru práce autorka nesprávně uvádí limity šetření.
- Za zásadní však považuji nejasnou charakteristiku respondentů a povrchnost celého šetření postaveného na rozhovoru se dvěma osobami. Autorka uvádí, že šetření prováděla s manažerem „z neziskového sektoru“ a dále byla „oslovena jedna škola ...ze ziskového sektoru...“, později upřesňuje „soukromá vyšší odborná škola v Praze“. Vyšší odbornou školu (byť soukromou), nepovažuji za typického představitele „ziskové vzdělávací organizace“, tím bych spíše vnímal některou ze vzdělávacích agentur působících mimo formální vzdělávání.
- Autorka dále sděluje, že provedla analýzu interních dokumentů, které ale z „...důvodu zachování anonymity a dodržení etického kodexu nebudou součástí bakalářské práce...“ a dokumenty pouze zběžně popisuje.
- Výsledná zjištění nejsou triangulována, dle mého názoru zjištění nelze považovat ani za validní, ani za reliabilní, ani za objektivní, ani za zobecnitelná. Autorka v závěru na s. 53 (na základě rozhovoru s dvěma řediteli) píše, že cíle (tj. identifikovat a popsat rozdíly uplatňovaných motivačních nástrojů ve vedení ziskových a neziskových vzdělávacích organizací z pohledu jejich manažerů) „...bylo ve větší míře dosaženo“. To se bohužel v žádném případě nedomnívám.

Vzal jsem na vědomí obsah Protokolu o vyhodnocení podobnosti závěrečné práce ze dne 18.4.2023 (v systému Theses.cz) a ze dne 18.4.2023 (v systému Turnitin). Zjištěná míra shody vznikla jako řádné citace, části parafrází či shody metapopisů.

Hodnocení práce: Práce **s výhradami splňuje** požadavky kladené na daný typ práce v oboru Školský management.

Doporučení a otázky pro obhajobu:

1. A. H. Maslow svoji pyramidu potřeb později aktualizoval. Můžete vysvětlit jak?
2. Armstrong benefity nevnímá jako přímý motivační nástroj. Můžete vysvětlit, jakou funkci dle tohoto autora benefity mají?

V Praze 11. května 2023

Roman Liška