

Název práce: Motivační systém na Okresní správě sociálního zabezpečení

Autor práce: Bc. Kateřina Čermáková

Autor oponentského posudku: Mgr. Ondřej Hora, Ph.D.

Cílem tohoto oponentského posudku je posoudit hodnocenou práci především z hledisek: vhodnosti (relevantnosti) tématu, struktury práce, formálních náležitostí a úpravy práce, zhodnocení obsahu práce a využití metody a zhodnocení výsledků práce.

Téma práce: posuzovaná diplomová práce si klade za cíl zjistit zda: Vyžaduje stávající systém motivace na OSSZ provedení změn? (str. 6). Aplikačním cílem autorky je zřejmě „aby byl v organizaci zaveden takový motivační systém, který nebrání osobnímu rozvoji zaměstnanců, zavádění nových stylů práce a který umožňuje zaměřovat úsilí především na práci s klienty (ibid.). Zvolené téma a výzkumný problém považuji za aktuální a relevantní pro obor sociální práce a sociální politika.

Struktura práce: práce je strukturována do celkem 13 kapitol (není započítáván úvod a závěr), ve kterých autorka postupně v teoretické části diskutuje vymezení pojmu motivace, nástroje motivace, teorie motivace, byrokratické organizace a představuje zkoumanou organizaci. Následuje metodologická a empirická část, doporučení, diskuze a závěr. Struktura práce je dostatečná, ale na některých místech chybí potřebné návaznosti.

Formální náležitosti a úprava práce: práce je dobrá po stylistické stránce a má odpovídající úroveň i vzhledem k formálním náležitostem.

Zhodnocení obsahu práce po stránce teoretické a metodologické: autorka v teoretické části práce diskutuje pracovní motivaci, nástroje pracovní motivace a byrokratické organizace. Teoretická část práce by měla být celkově lépe strukturovaná (s jednoznačným významem jednotlivých částí) a více rozpracovaná (celkově pouze 18 stran textu). Zásadně zde chybí větší vlastní přínos autorky (převážně se jedná o parafráze jiných autorů). V teoretické části mi nejvíce chybělo zdůvodnění toho, proč si autorka vybrala právě ty oblasti, které posléze ve svém výzkumu zkoumala (tj. systém odměňování, hodnocení zaměstnanců, motivace ke zvyšování odbornosti, možnost kariéry a poskytované benefity) a jak tyto oblasti souvisejí s oblastí pracovní motivace. Autorčino vysvětlení uvedené na str. 36 v tomto smyslu nepovažuji za dostatečné. Autorka se rozhodla vzhledem k počtu respondentů využít pro svůj výzkum kombinaci tří metod: dotazníků, polo-standardizovaných rozhovorů a studium firemních dokumentů. Je otázkou, nakolik byla volba dotazníků v důsledku šťastným řešením, protože malý počet navrácených dotazníků jí umožnil pouze představení četností odpovědí na jednotlivé otázky.

Zhodnocení výsledků práce: stěženi částí práce je především analýza 30 dotazníků, jako jejich doplnění pak autorka provedla celkem 3 rozhovory s vedoucími pracovníky. Tato část přinesla určitá zjištění, která odpovídají tomu, jaký výzkumný postup autorka zvolila. Ne vždy ale autorkou vyvozené závěry odpovídají prezentovaným datům, spíše v takových případech zřejmě využila své vlastní zkušenosti z působení v organizaci. Bylo by zřejmě vhodné, kdyby i v rámci dotazníků dala respondentům větší možnost pro vyjádření vlastního stanoviska (např. využila některé otevřené otázky). Za problematickou bych na základě autorčiných zjištění považoval diskuzi toho, zda autorkou zkoumané oblasti ovlivňují

motivaci zaměstnanců a zda nemohou existovat další okolnosti, které mohou mít na motivaci zaměstnanců větší vliv (např. přetížení prací, hrozba propuštění). Autorčina doporučení uvedená v závěru práce nicméně považuji většinou za přiměřená.

Celkové hodnocení: Autorka zpracovala jednotlivé části práce dostatečným způsobem a její práce přinesla některá zjištění, která mohou přispět k úpravě motivačního systému. Nejvýraznější slabinou je naopak poměrně nepropracovaná teoretická část. Práci celkově navrhuji hodnotit známkou uspokojivě (D) nebo vyhovující (E) v závislosti na průběhu obhajoby.

Otázky:

Jaký vztah předpokládáte mezi vzděláváním pracovníků a jejich motivací ve Vaší organizaci? Jakým způsobem jste zjistila či dovedla, že hodnocení nepředstavuje pro zaměstnance významnou složku v oblasti motivace a postrádají jeho význam?

V Brně 4. 6. 2009

Ondřej Hora