

Posudek vedoucího diplomové práce

Student: Kateřina Tajovská (roz. Matějková)
Číslo studenta: E19674
Název diplomové práce: Přístup vybrané organizace k pracovníkům padesát plus – age management
Cíl práce: Provedení analýzy přístupu vybrané organizace k pracovníkům padesát plus prostřednictvím dotazníkového šetření v dané organizaci.
Vedoucí práce: doc. Ing. Romana Provazníková, Ph.D.
Studijní program: Ekonomika a management
Akademický rok: 2020/2021

Náročnost tématu

	výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Teoretické znalosti	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vstupní údaje a jejich zpracování	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Použité metody	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kritéria hodnocení práce

	výborně	velmi dobře	vyhovující	nevyhovující	nelze hodnotit
Stupeň splnění cíle práce	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Původnost zpracování tématu	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adekvátnost použitých metod	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hloubka provedené analýzy (ve vztahu k tématu)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logická stavba práce a rozsah	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Práce s českou a zahraniční literaturou včetně citací	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formální úprava práce (text, grafy, tabulky)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jazyková úroveň (styl, gramatika, terminologie)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Využitelnost výsledků práce

	vysoká	střední	nízká	nelze hodnotit
Pro teorii	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pro praxi	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ostatní připomínky k práci

Diplomantka si zvolila stále aktuálnější téma – dopady demografické situace v ČR a prodlužující se věk odchodu do důchodu, staví před firmy a organizace nové výzvy. Těmto otázkám se autorka věnuje v teoretické části práce - vymezuje pojem ageismus, age management, výhody a nevýhody jeho implementace.

V praktické části autorka představuje společnost, ve které provádí vlastní šetření přístupu vedení společnosti k pracovníkům 50+ (formou polostrukturovaného pohovoru) a rovněž dotazníkovým šetřením u zaměstnanců 50+. Podnik má výrobní charakter, většina pracovníků 50+ pracuje ve výrobní části podniku.

Autorka ve zmíněné organizaci sama pracuje, odezva vedení společnosti i samotných zaměstnanců byla příznivá a autorka získala odpovědi 67 % respondentů z věkové kategorie 50+, což činí jednu pětinu z celkového počtu zaměstnanců organizace. Autorka na základě zjištěných skutečností navrhuje doporučení vedení podniku, jak zlepšit povědomí zaměstnanců o přístupech age managementu a jak zvýšit důvěru zaměstnanců k vedení společnosti (např. oznámení diskriminace z hlediska věku).

Vyjádření k výstupům ze systému Theses

Práce byla vyhodnocena jako původní, s nejvyšší mírou shody 0%

Otázky a náměty k obhajobě

- 1) V práci uvádíte, že podnik má zpracován etický kodex (kodex v práci není uveden), který je však spíše formální. Vědí o kodexu dotazovaní zaměstnanci? Mohlo by jeho uplatňování a aplikace zlepšit i otázku age managementu a oznamování případné diskriminace?
- 2) Jedním z vašich doporučení je předávání zkušeností starších pracovníků mladším. Jak je tento problém společností vnímán v kontextu fluktuace výrobních pracovníků (v práci uvádíte, že v důsledku pandemie podnik propustil většinu agenturních pracovníků – kolik jich za normálních okolností společnost zaměstnává?). Má podnik vymezeny klíčové výrobní pracovníky, kterým by své zkušenosti měli předávat?

Závěrečné hodnocení

Práci **doporučuji** k obhajobě.

Tuto diplomovou práci navrhuji hodnotit známkou: **C**

V Pardubicích 5.1.2022

Podpis