

HODNOCENÍ RIGORÓZNÍ PRÁCE
studijní program Andragogika a management vzdělávání
POSUDEK OPONENTA PRÁCE

Autor rigorózní práce: Mgr. Milan Baier	Oponent rigorózní práce: prof. PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D., MBA
Název rigorózní práce: Moderní metody rozvoje zaměstnanců v kontextu talent managementu	

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 a F1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>					
A Obecné					
A1	Jazyková úroveň	X			
A2	Dodržení stanoveného rozsahu	X			
A3	Dodržení ostatních obligatorních požadavků (viz Opatření děkana č. 37/2017, včetně platných příloh)		X		
B Úvodní část					
B1	Zřetelné vymezení do oblasti andragogiky a managementu vzdělávání	X			
B2	Jasná formulace tématu a cíle rigorózní práce (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?)	X			
B3	Objektivní analýza z oblasti andragogiky nebo managementu vzdělávání, nikoli popis subjektivní zkušenosti		X		
C Dosavadní řešení problému					
C1	Přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborné literatury		X		
C2	Relevantní a aktuální odkazy na českou i zahraniční 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 nebo předpokladů		X		
D3	Použití vhodných výzkumných metod a nástrojů	X			
E Analytická část					
E1	Kvalitní analýza získaných údajů a dat	X			
E2	Kvalitní interpretace zjištěných údajů a dat		X		
E3	Zpracování vhodných doporučení a uvedení výstupů práce	X			
F Závěry a přínos pro studijní program					
F1	Zhodnocení míry dosažení stanoveného cíle práce	X			
F2	Shrnutí hlavních myšlenek rigorózní práce		X		
F3	Adresné vyjádření o využití rigorózní práce	X			
F4	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast andragogiky nebo managementu vzdělávání	X			

Klady a nedostatky rigorózní práce:

Cílem předložené rigorózní práce je identifikovat a charakterizovat moderní metody rozvoje pracovníků v kontextu talent managementu. Autor kladl důraz na využití koučinku, mentoringu, sebeřízeného učení a e-learningu (resp. elektronického učení a vzdělávání) při řízení procesů rozvoje a vzdělávání pracovníků. Autor práci tradičně dělí na dvě části – teoretickou a empirickou, ve které představil realizovaný výzkum zaměřený na analýzu a identifikaci metod vzdělávání a rozvoje pracovníků v konkrétní organizaci. Drobné výhrady mám k metodologii výzkumu, zejména k interpretaci některých zjištění. V teoretické části se zaměřil na charakteristiku vybraných metod vzdělávání a rozvoje pracovníků, na problematiku talent managementu a samostatnou kapitolu věnoval koučinku a mentoringu. Autor zdůrazňuje význam dalšího vzdělávání pracovníků pro rozvoj organizace, prosperitu a konkurenceschopnost. Rovněž vhodně implementuje současné trendy – zejména vliv automatizace, robotizace, globalizace a umělé inteligence, které jsou determinanty rozvoje organizace a určují získávání a rozvíjení profesní kompetence, vč. tacitních znalostí.

Použité zdroje jsou relevantní a aktuální. Struktura práce je přehledná a logická. Sledovanou problematiku uchopil Mgr. Milan Baier v širším kontextu kulturních, sociálních a hospodářských změn. Na problematiku skutečně nahlíží mezioborově, těží z řady vědních oborů, zejména z psychologie, sociologie, ekonomie, ale především z věd o výchově a vzdělávání. Z výše nastíněného pohledu lze hodnotit zvolené téma jako nanejvýš aktuální a přínosné pro rozvoj andragogické vědy. Přístup ke zpracování práce je rovněž originální, zpracování teoretických východisek je erudované a empirická část jednoznačně ukazuje na autorovu orientaci ve sledované problematice a mnohaleté zkušenosti v této oblasti.

Na základě poznatků získaných prostudováním předložené rigorózní práce konstatuji, že její úroveň odpovídá po odborné, obsahové i formální stránce požadavkům kladeným na tento typ prací, a proto ji **doporučuji k obhajobě**.

Vzal jsem na vědomí Protokol o vyhodnocení podobnosti závěrečné práce ze dne 3. června 2019.

Otázky pro obhajobu:

1. Jaké metody vzdělávání a rozvoje pracovníků nejčastěji používají ve Vámi sledované organizaci? Analyzují vedoucí pracovníci efektivitu využívaných metod vzdělávání a rozvoje pracovníků? Mají výsledky z učení propojeny se strategií a vizemi organizace?
2. Charakterizujte klíčové principy programu TM-2. Je obsah programu navázán na strategické řízení organizace a plán inovací znalostních procesů a změn v rámci talent managementu?

Závěrečné hodnocení práce:

Práce splňuje požadavky kladené na daný typ kvalifikační práce ve studijním programu Andragogika a management vzdělávání.

V Praze 19. června 2019

prof. PhDr. Jaroslav Veteška, Ph.D., MBA