

Posudek diplomové práce

Hany Šípkové zpracované na téma Rozvoj klíčových interpersonálních dovedností manažerů farmaceutické firmy

Diplomová práce Hany Šípkové zpracovává téma relevantní studovanému oboru a navíc v současné praxi mimořádně aktuální – a to jak z hlediska specifík vybrané skupiny manažerů (kteří spadají do kategorie vědecko-výzkumných a technicky zaměřených vedoucích pracovníků), tak také z hlediska akcentu rozvoje jako klíčového strategického personálního procesu.

Předložená diplomová práce má teoreticko-empirický charakter, byť její autorka výzkumnou část práce opakovaně označuje jako teoretickou (v anotaci a v úvodu práce). Práce je logicky členěna do šesti textových kapitol (plus úvod a závěr) a sestává z celkem 122 stran (vč. příloh a dalších náležitostí). Soupis bibliografických citací čítá 32 pramenů, z toho je 13 cizojazyčných – cíleně zaměřených do oblasti podnikového leadershipu (corporate leadership), především v uvedeném segmentu podnikání, tj. ve farmaceutickém průmyslu. České nebo do češtiny přeložené prameny pak zasahují tematicky širší oblast personálního managementu, respektive řízení a rozvoje lidských zdrojů, vzdělávání a rozvoje pracovníků a specifických koncepcí znalostního a talent managementu. Po formální stránce tedy práce naplňuje náležitosti uvedeného typu práce.

Práce je napsaná čtivým a srozumitelným jazykem, který ctí zásady odborného stylu a vychází z pramenů, s nimiž autorka pracovala a text je s nimi – v teoretické části – poměrně dost spjat. Na mysli mám často obsáhlé přímé citáty i rozsáhlé parafráze (výčty z odborné literatury).

Jak již bylo dříve uvedeno, je obsah předložené diplomové práce logicky členěný. Autorka vychází z nástinu vývoje managementu jako disciplíny a postupně přes různé koncepce rozvoje dochází až k průzkumu funkčnosti systému rozvoje managementu ve farmaceutické společnosti Zentiva. Celkově za nejméně zdařilou považuji hned prvou kapitolu práce, v níž autorka sice shrnula základní koncepce organizace, respektive vývoje pohledu na podstatu manažerské práce (od manažerských funkcí ke kompetenčním modelům), nicméně pro dosažení cíle (respektive naplnění tématu) diplomové práce nemá

tato část přílišný význam a je jen stručnou rekapitulací obecně známých fakt. Další kapitoly teoretické části práce pak již považuji za zdařilejší, byť v nich autorka stále zůstala u popisu konceptů a koncepcí – a to nezdíka bez přímého vztahu k názvu práce. Čestnou výjimkou je subkapitola 3.1 a pochopitelně 5. kapitola, v níž se popisuje společnost Zentiva a systém vzdělávání v ní.


Naproti tomu empirická část práce je dle mého soudu vlastním přínosem autorky ke studované problematice ve specifických podmínkách popisované společnosti – a to i přes to, že jak sama uvádí, nelze jí provedený průzkum v mnoha ohledech považovat za reprezentativní. Přesto právě „výzkumná sonda“ nejen vhodně rámuje teoretickou část práce a konečně se v ní také naplňuje téma obsažené v názvu práce, ale může být rovněž využita při úvahách o změnách v systému rozvoje manažerů v Zentivě. A k tomu se také váže můj dotaz do rozpravy: Zda a jak budou (byly?) výstupy výzkumného šetření využity v praxi.

Závěr:

Celkově hodnotím diplomovou práci Hany Šípkové zpracovanou na téma Rozvoj klíčových interpersonálních dovedností manažerů spíše pozitivně. Autorka v ní prokázala svoji solidní orientaci v tématu, schopnost pracovat s odbornými prameny a značnou dávku zaujetí.

Domnívám se, že předložená diplomová práce odpovídá požadavkům kladeným na tento typ prací, a proto ji d o p o r u č u j i k o b h a j o b ě.

V Praze 10. ledna 2008


PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.

1-24/1