

Posudek vedoucího práce

ODVÁRKO, Daniel. *Motivace manažerů k profesnímu vzdělávání*. Praha, 2021. 53 s., 3 s. příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Tomáš Langer.

1. Obsah a struktura práce

Cílem práce bylo zjistit, co vede manažery k účasti na dalším profesním vzdělávání v organizaci, v případě této práce tedy konkrétně HR manažerů, a to v organizaci Novartis. Téma práce je tak možné rozdělit do tří klíčových slov: HR manažer, motivace a profesní vzdělávání a obdobně také autor rozděлил teoretickou část své bakalářské práce. Postupně se věnuje vymezení managementu v organizaci, aby se postupně dostal k roli HR manažera v organizaci. Dále poměrně široce charakterizuje vzdělávání dospělých, aby následně vymezil další vzdělávání v organizaci. A konečně hovoří i o motivaci, aby se postupně věnoval motivaci ke vzdělávání v organizaci. Následuje empirická část, v níž autor užívá kvalitativního výzkumného šetření ke zjištění důvodů, proč se HR manažeři dále vzdělávají v organizaci Novartis.

Autor zvolil komplexnější téma, které vychází z odborného zaměření katedry, dokonce kombinuje několik oblastí zájmů katedry a studijního oboru andragogika a personálního řízení (obecná andragogika, profesní vzdělávání dospělých, částečně didaktika a psychologie).

2. Odborná úroveň

Plánované cíle práce byly formulovány jasně a adekvátně a bylo jich v zásadě dosaženo. Teoretická část vytvořila jakési vstupní předpolí pro část empirickou, autor si je neustále vědom cílů práce a cíle sleduje v obou klíčových částech práce. Zřejmě s ohledem na nedostatek relevantních tuzemských i zahraničních zdrojů k tématu (zejm. tématu motivace manažerů k profesnímu vzdělávání) se autor zbytečně obsáhle věnuje oblastem, které by zasluhovaly redukci. Jde především o rozsáhlejší pasáže k charakteristice obecného managementu či konceptu celoživotního učení. Nejsou podle mne s ohledem na téma práce natolik relevantní, aby jim bylo věnováno tolik prostoru. Naopak by bylo vhodné se více do hloubky věnovat tématům, jako je motivace manažerů ke vzdělávání v organizaci.

Kvalitativní empirické šetření je postaveno na polostrukturovaném rozhovoru se sedmi respondenty s cílem zjistit, jaké jsou konkrétní motivační faktory, které ovlivňují rozhodnutí HR manažerů účastnit se vzdělávacích aktivit organizovaných či poskytovaných organizací Novartis. Domnívám se, že s ohledem na povahu práce a cíl šetření byly typ i metoda šetření zvoleny správně. Autor se po popisu metodiky šetření a zkoumané organizace věnuje již samotné analýze a interpretaci dat. Věnuje se tak postupně postojům k dalšímu profesnímu vzdělávání v organizaci i jednotlivým motivačním faktorům vedoucím respondenty k účasti na dalším profesním vzdělávání v organizaci. Ačkoliv autor průběžně komentuje svá zjištění a doplňuje je o citace z rozhovorů, za zásadní slabinu empirické části považuji velmi stručnou až minimalistickou diskusi výsledků šetření (jen jedna strana). Autor pouze konstatuje empirická zjištění, dává je do souvislosti s dříve popsány daty v teoretické části, ale skutečné diskusi příčin či souvislostí svých zjištění se prakticky nevěnuje.

3. Práce s literaturou

Autor pracuje s dostatečným množstvím vhodných zdrojů, a to jak tuzemských, tak i zahraničních. V práci chybí relevantní zdroje zejména k tématu motivace manažerů a také k empirické části (vhodné výzkumy a další šetření k tématu), je to však z větší části dáno jejich nedostatkem v disponibilních jazycích. Autor vhodně zařazuje jak starší, tak i aktuálnější zdroje, a to jak tištěné, tak i elektronické.

Autor cituje podle normy, od níž se odchyluje jen minimálně.

4. Grafické zpracování

Grafická podoba textu odpovídá normě, úprava stránek je odpovídající. Kvalitě práce však nesvědčí přebírání tabulek a grafů v původní podobě bez autorova zásahu odpovídajícího grafické úpravě této práce.

5. Jazyková úroveň

Autor využívá vhodný a odpovídající terminologický aparát, vyjadřuje se jasně, a kromě úvodní části pak i bez zbytečných floskulí a klišé. Text se čte dobře, neobsahuje významné chyby. Za přednost považuji i propojení jednotlivých částí textu, zejména návaznost empirické dimenze na teoretickou – čtenář se tak lépe orientuje v autorových myšlenkách a zjištěních.

6. Podněty k rozpravě

Podrobněji porovnejte svá zjištění v empirické části se zjištěními v teoretické části. Které motivační faktory uváděné v literatuře či jiných šetřeních se vlastním výzkumným šetřením autora potvrdily a které naopak respondenti v rozhovorech neuváděli? Především však srovnání diskutujte a s prokázáním znalostí získaných studiem oboru uvažujte o možných příčinách a souvislostech.

7. Závěrečné hodnocení práce

Autor si pro svou práci vybral sice poutavé, avšak nelehké téma, a to z důvodu kombinace mnoha oblastí poznání či chybějících opěrných zdrojů. Ačkoliv ve svých zjištěních mohl jít do mnohem větší hloubky, práce částečně vyplňuje chybějící místo v oblasti andragogiky a personálního řízení. Nadto může být jistě přínosem i pro nastavení či případné úpravy systému vzdělávání ve zkoumané organizaci na základě výzkumných zjištění autora.

Práci i přes uvedené nedostatky **doporučuji** k obhajobě a navrhuji hodnotit stupněm **velmi dobře**.

V Praze dne 19. 8. 2021

PhDr. Tomáš Langer