

Posudek diplomové práce:

Jaroslav Vlasák: Důvody spolupráce s externími poradci

Diplomová práce se zaměřuje na oblast sociologie organizace a řízení a konkrétní aplikaci do oblasti organizačního poradenství. Autor při zpracování vychází ze své empirické zkušenosti v oblasti organizačního poradenství a klade si za cíl odhalit důvody pro použití externích poradců v současných organizacích. Práce má 100 stran vlastního textu a poměrně obsáhlou přílohu.

V úvodních kapitolách autor předkládá exkurs do oblasti sociologie organizace a vývoje této disciplíny od jejích prvopočátků až do současnosti, což je v rámci úvodní kapitoly diplomové práce příliš ambiciózní. A tak se čtenář zde dozví poněkud kusé informace, občas eklekticky poskládané pod nerelevantní názvy kapitol. Dle mého názoru je tato část nejslabším článkem celé práce. Najdeme zde řadu drobných nepřesností nebo ne zcela logických pasáží – např. kap. 2.3.4. nazvaná motivace, ve které se dozvíme něco málo o komunitních výzkumech a zároveň o KPI, ovšem málo o motivaci samé ani o její aplikaci do tzv. MBO, což je výchozím bodem pro zmiňované KPI. V kap. 2.3. autor zmíní skutečnost, že „velký vliv měla práce E. Maya...“ nicméně se již nedozvíme, jaký vliv či co jeho práce obnášela pro odhalení skupinové dynamiky a pohled na skupinu v organizaci.

Výrazně lépe zpracovaná je kapitola 3 týkající se poradenství. Zde je patrné, že autor dané téma zvládá jak teoreticky tak empiricky (vlastní pracovní zkušenost). Autor zde předkládá stručnou historii organizačního poradenství, zaměřuje se na jednotlivé směry poradenství, typy poradenských společností a přístupů, přičemž nejde o pouhou deskripci jednotlivých typů, ale i o prezentaci vlastních názorů a cenných postřehů z praxe (např. kap. 3.2.2. str. 33 zamyšlení nad důsledky dělby práce ve velkých poradenských společnostech). V kapitole 3.4 se autor zamýšlí nad požadavky kladenými na poradce - zde by bylo možno doporučit kromě vlastního názoru využití již existujících přehledů kompetencí (např. Worley, Sullivan). Kapitola 3.5. v níž se autor zamýšlí nad možnými důvody využití poradců v organizaci, slouží jako úvod do vlastního výzkumu prezentovaného v další části práce.

V empirické části (kapitola 4) autor prezentuje vlastní výzkum, v němž se snaží získat odpověď na otázku, jaké jsou (skutečné) důvody najímání poradců do organizace. Jako vedoucí práce jsem měla možnost sledovat vývoj zaměření empirické části a to od velmi ambiciózního cíle odhalit skutečné důvody najímání poradců až po redukci cíle na ověření, zda navrhované důvody, které autor definuje na základě vlastních zkušeností, vedou k najímání externích poradců. Vzhledem ke své dlouholeté praxi v oblasti organizačního poradenství plně chápu autorovo nadšení pro hledání oněch „skrytých“ důvodů a zároveň i nutnost pragmaticky korigovat původní zaměření práce. Jak autor v textu sám uvádí, vzhledem ke svému možnostem byl nucen na původní ambiciózní cíl rezignovat, což ovšem neznamená, že vlastní empirická sonda nepřináší žádnou přidanou hodnotu.

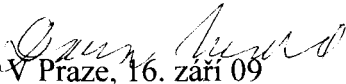
Empirická část je tedy jakousi sondou, která vychází z analýzy dostupných dat posbíraných na autorovi dostupném vzorku respondentů. Data jsou sbírána prostřednictvím polostandardizovaných interview a na základě vlastního dotazníku, dále zpracována faktorovou a clusterovou analýzou. Autor dochází k závěru, že žádný ze sledovaných důvodů nelze vyloučit a stanovuje pořadí jednotlivých důvodů. Poněkud vágně stanovená nulová hypotéza nedovoluje přesnější formulaci závěrů. Zároveň vzhledem k velmi malému, nereprezentativnímu, vzorku respondentů a sledovaných případů je tedy práce jakýmsi „pilotním“ cvičením, jak by mohla hlubší analýza na dané téma vypadat.

Jak autor sám uvádí, abychom získali validní závěry, bylo by třeba rozšířit soubor respondentů/poradenských případů, čímž by nabyla na smysluplnosti i analýza „podsouborů“ – respondent-klient vs. respondent-externí poradce. To je však již nad možnosti autora a zajisté i nad rámec diplomové práce (Mít možnost odhalit latentní nebo i manifestní důvody najímání externích organizačních poradců na reprezentativním vzorku organizací/poradenských případů je citlivou záležitostí a zajisté by předpokládalo dlouholeté úsilí a rozsáhlou síť formálních, potažmo neformálních, kontaktů.)

Po formální stránce práce odpovídá standardům diplomové práce, nicméně drobné nedostatky v uvádění jmen citovaných autorů, drobné překlepy či chybějící zdroj informací (str. 39) jistě práci na kráse nepřidají.

Závěr:

Přes všechny uvedené nedostatky se domnívám, že Jaroslav Vlasák předkládá práci, která se zabývá zajímavým tématem a její zpracování plně odpovídá standardům diplomové práce. Práci jednoznačně doporučuji k obhajobě a v závislosti na jejím průběhu navrhuji hodnocení dobře, případně velmi dobře.


V Praze, 16. září 09
Mgr. Dana Mudd, PhD