

Univerzita Karlova v Praze
Filozofická fakulta
Katedra andragogiky a personálního řízení

Posudek diplomové práce

Helena Václová:
Teorie řízení lidí a jejich využití v praxi

Posuzovaná diplomová práce je rozdělena do dvou hlavních textových částí, nazvaných jako teoretická a empirická část. Ty společně s dalšími náležitostmi (část předcházející hlavnímu textu, v níž chybí česká anotace, Úvodem a Závěrem) čítají 74 s. Práce neobsahuje přílohovou část, která vzhledem k charakteru práce není ani nutná, a svým rozsahem naplňuje požadavky na uvedený typ prací. V Soupisu bibliografických citací autorka uvádí 36 pramenů, z toho jsou 3 cizojazyčné. Bibliografie doplňuje počet pramenů o dalších 7 (1 z toho cizojazyčný). Práce je psaná kultivovaným jazykem, v odborném stylu, místy na pomezí stylu publicistického (uvození většiny subkapitol). Pouze výjimečně se objevují drobné stylistické nedostatky (např. s 31d. „Působí zde vzájemné působení...“).

Tematicky je práce relevantní studovanému oboru, zaměřená primárně do oblasti teorie organizace a řízení, s přesahy do sociální psychologie organizace. Vzhledem k názvu práce je ovšem poněkud zavádějící výběr jednotlivých témat, která souvisejí obecněji s koncepty managementu, z nichž jen některé fakticky směřují do oblastí personální práce. Nicméně autorka volbu témat vysvětluje v Úvodu práce a zpracovává de facto témata, která například Urban vymezuje jako personální stránku řízení.

Část práce, která je nazvána jako teoretická, je svým rozsahem více než dvojnásobná oproti části označené jako empirická. Druhá část práce je přitom ilustrací aplikace konstruktů managementu (ve smyslu podnikového řízení, respektive tzv. people managementu) v praxi konkrétní organizace. Jako taková si nečiní nárok na úplnost ani obecné vyhodnocení správnosti či efektivnosti jednotlivých konceptů. Přesto hlavní přínos práce spatřuji právě v autorčině místy jistě jednostranném, přesto však poměrně věcném a na základě studia odborných

pramenů vyhotoveném sumarizujícím přehledu aplikací manažerských nástrojů v praxi současné a rozvíjející se firmy.

Diplomantka ve své práci využívá znalostí získaných v průběhu studia, na něž se sice explicitně neodkazuje, nicméně je to poměrně patrné z volby většiny pramenů. Ovšem i v tomto ohledu překonala – přinejmenším částečně – tento zúžený horizont a nejenom že pracuje také s dalšími relevantními prameny, ale pokusila se rovněž ukázat na širší problém omezenosti tzv. manažerských teorií, a to jak z hlediska času, tak také nároků kladených na teorie označované jako vědecké.

Sama tato problematika by jistě vystačila na podstatnou část diplomové práce, jejíž záběr je však v uvedeném případě širší, a proto se v konečném výsledku jedná o sumarizující přehled zpracovaný s určitým – zdůvodněným – kritickým nadhledem.

Pro rozpravu nad diplomovou prací doporučuji, aby se autorka zaměřila na další možné koncepty a doporučení, jež tvoří součást teorií řízení lidí a nacházejí své uplatnění také v dalších společenskovedních oborech. Spíše pro doplnění ji pak prosím, aby lépe vysvětlila terminologické spojení „mýtus motivace“ (s. 29 DP).

Závěr

Celkově hodnotím diplomovou práci Heleny Václové zpracovanou na téma Teorie řízení lidí a jejich využití v praxi jako zajímavý pokus o propojení znalostí získaných v průběhu vysokoškolského studia s praxí konkrétní pracovní organizace. Autorka v textu prokázala solidní schopnost pracovat s odbornými prameny a tvůrčím způsobem je aplikovat, a to přesto, že závěry, k nimž dochází, jsou podobně spekulativní, jako závěry mnohých renomovaných autorů „manažerských návodů“. To ji však lze klást za vinu jen stěží. Na rozdíl od nich totiž v textu DP na tuto skutečnost opakovaně upozorňuje.

Domnívám se, že předložená diplomová práce odpovídá požadavkům kladeným na tento typ prací, a proto ji doporučuji k obhajobě.