

*Univerzita Karlova v Praze*  
*Filozofická fakulta*  
*Katedra andragogiky a personálního řízení*

**Oponentní posudek diplomové práce**

**Klára Corvinová:  
Rozvoj kreativity manažerů**

Posuzovaná diplomová práce je tematicky zaměřena do oblasti relevantní studovanému oboru a vhodně kombinuje teoretická východiska s možnostmi praktické aplikace. Z formálního hlediska práce naplňuje požadavky kladené na uvedený typ prací – textová část společně s dalšími náležitostmi (zejména Úvodem a Závěrem) čítá 83 s., k nimž je třeba přičíst ještě 12 s. číslovaných příloh. Část textu označená jako Závěr má spíše charakter shrnutí, nicméně obsahuje i dílčí názor autorky na problematiku, jíž je DP věnována.

V Soupisu bibliografických citací autorka uvádí 57 pramenů (z toho 11 cizojazyčných, většinou v angličtině, ale také slovenských). Bibliografie doplňuje počet pramenů o dalších 11 (1 opět cizojazyčný). Také grafická, jazyková a stylistická úroveň práce odpovídá nárokům na uvedený typ vědeckého textu. Objevují se v ní spíše dílčí a marginální nedostatky, např. neterminologické označení „propásnutí“ na s. 30, neukončené, či naopak zdvojené uvozovky (s. 31 a 48), tečka za viz (s. 55). Za ne zcela vhodné považuji osobně rovněž až nadužívání tučného písma, a to nejen pro zdůraznění významných částí textu, ale také v přímých citacích, kde by pro odlišení bylo možná vhodnější použít kurzívu (např. s. 48). Nicméně, tyto poznámky neovlivnily nijak významně mé další hodnocení práce.

Práce se vyznačuje logickou strukturou, v níž autorka postupuje od obecného vymezení konceptu kreativity a faktorů, které dotvářejí model tvůrčího procesu k definování základních pojmů spjatých s problematikou řešenou v diplomové práci primárně – tj. rozvojem kreativity manažerů (definice pojmů manažer a kreativita manažerů ve 3. kapitole), k fenoménům spjatým s rozvojem kreativity uvedené cílové skupiny. V celé práci je pak zdůrazněna možnost rozvoje kreativity jako schopnosti, a to v průběhu celého života jedince. Opakovaně se proto objevují odkazy na potřebnost vytvoření takových podmínek pro učení a rozvoj jedinců (děti i

dospělých), které kreativitu podporují. Poslední textová kapitola (šestá) je pak věnována typu organizace, který je možno označit jako kreativní.

K práci nemám zásadní výhrady, a proto již jen doplním dva okruhy možných témat, jimž by se autorka mohla (a dle mého názoru i měla) věnovat při rozpravě nad posuzovanou prací:

- Diplomantka v 1. kapitole (a ojedinele i v kapitolách dalších) uvádí různé definice kreativity, vzniklé v rozmezí (50.)70. let 20. století až téměř zcela aktuálního období (nultá léta 21. století). Konceptualizace uvedeného pojmu však přesto není zcela jednoznačná (například schopnost vs. proces vs. vlastnost). Dokázala by přes různosti v pojetích ukázat na určitý vývoj či změny v charakteristikách kreativity, eventuálně shrnout to, co je definicím společné a co sama považuje za významné?
- Další dotaz směřuje do oblasti aplikací v praxi organizací: Existuje zde nějaký rozdíl mezi kreativitou (respektive kreativními řešeními problémů) a inovacemi?

## **Závěr**

Celkově považuji diplomovou práci Kláry Corvinové zpracovanou na téma Rozvoj kreativity manažerů za spíše zdařilou. Autorka v textu prokázala více než jen solidní schopnost pracovat s odbornými prameny a tvůrčím způsobem je aplikovat, jakkoli je možná až příliš spjata se závěry mnohdy nejednoznačně interpretovatelných výzkumných šetření, jež jsou v textu rovněž citována.

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

V Praze 10. ledna 2011

PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.