

Oponentský posudek na magisterskou práci v rámci prezenčního studia

Vypracovala Mgr. Zuzana Křištofová
Dne 28. 8. 2010 v Praze

Téma: **ROZVOJ PRACOVNÍKŮ**

Autor MP **Radka Kilijánová**

Autorka v magisterské práci popisuje problematiku nástrojů rozvoje zaměstnanců, a to především koučování, mentoring, rotace práce a stážování. Propojuje tuto problematiku napříč celou prací s dalšími činnostmi v rámci personální práce, především se soustředí v úvodních kapitolách na téma vzdělávání, řízení kariéry a pracovního výkonu.

Téma magisterské práce je relevantní pro studovaný obor. Práce je rozčleněna do osmi tematických kapitol a je doplněna jednou přílohou. Rozsahem splňuje nároky dané na magisterskou práci. Formální stránka magisterské práce je v pořádku. V soupisu bibliografické citace je celkem uvedeno čtyřicet jedna zdrojů, z toho devatenáct cizojazyčných.

V úvodu práce autorka seznamuje čtenáře s hlavním cílem, a to „... poskytnout přehled o tematické rozvoje pracovníků a podrobněji se zaměřit na výše zmíněné nástroje jejich rozvoje, poskytnout přehled jejich historie a současného využití. Cílem je také zdůraznit význam rozvoje pracovníků v kontextu řízení lidských zdrojů, plánování kariéry a strategie a cílů organizace“ (str. 8). V úvodu také autorka popisuje práci s literaturou a absenci odborné literatury týkající se především stážování a rotace práce.

Autorka v první kapitole představuje základní teorie a úvod do problematiky vzdělávání na pracovišti. Pracuje s pojmy jako je strategie vzdělávání. V úvodu autorka avizuje, že druhá kapitola se zabývá podrobněji vzděláváním a odlišením od rozvojových aktivit. Dále se autorka soustředí na celý proces systematického vzdělávání v rámci celé společnosti. Stěžejní část celé práce je poté věnována rozvoji, především jeho konkrétním nástrojům zmiňovaných v úvodu posudku. Zde se autorka věnuje jejich historii, současnému využití a jejich přínosu pro organizaci jako celek.

První moje připomínka se týká druhé kapitoly, kde v úvodu autorka naznačuje, že se zde bude zabývat odlišením rozvoje a vzdělávání. Nicméně právě tento aspekt chybí. V tomto případě lze použít dělení například od J. Koubka (*Řízení lidských zdrojů*, 2003, str. 242). Systém formování pracovních schopností lze podle něj dělit na oblast všeobecného vzdělávání (není předmětem této práce), oblast vzdělávání (oblast formování kvalifikace nebo odborné/profesionální přípravy) a právě oblast rozvoje (získání širší palety znalostí, dovedností, orientován na kariéru pracovníka než na jím momentálně vykonávanou práci).

Dále bych autorce doporučila kapitolu věnovanou koučinku doplnit o pojem systematického koučování, které je v současné době velmi populární a oblíbené. V této kapitole autorka píše, že „...setkání s koučem se pravidelně opakují (cca 3 až 5 hodinová sezení) po 4 až 6 týdnech a trvá po několik měsíců (6 až 18). Toto je velmi diskutabilní, na základě mnoha rozhovorů s kouči je spíše preferováno cca 1,5 až dvou hodinové setkání. Délka a intenzita je poté závislá na předmětu koučinku nebo na nastavených cílech. Zároveň tvrdím, že akreditace u mezinárodně uznávané společnosti rozhodně není

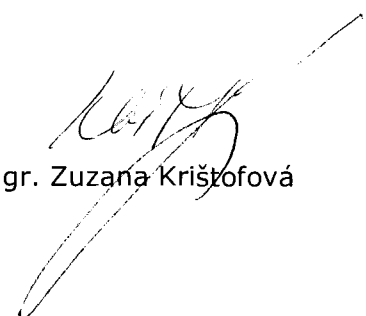
zárukou kvality kouče (str. 36). Autorka v této kapitole definuje základní kompetence kouče. Zde bych doplnila na základě nejen osobních zkušeností, ale i na základě odborné literatury další kompetence, které by kouč rozhodně měl mít, a to například sociální vnímavost, iniciativnost, kreativita, schopnost vést druhé, stresuodolnost.

Celá práce nabízí komplexní pohled na problematiku rozvoje zaměstnanců a detailně popisuje jednotlivé rozvojové nástroje. Autorka v ní využívá dostatek odborných zdrojů, a proto práci hodnotím jako velmi přínosnou. Zvláště pak oceňuji závěr, ve kterém autorka nejen shrnuje přehledně získané poznatky, ale vyjadřuje zde svůj vlastní názor. V závěru autorka také hodnotí práci s odbornou literaturou.

Práci doporučuji k obhajobě.

Návrh známky:




Mgr. Zuzana Křištofová

Otázky k diskuzi:

V textu zmiňujete model tzv. Partnerský model ve velkých firmách. Prosím popište výhody a nevýhody tzv. HR Business Partnershipu.

Prosím popište, co je systemické koučování.