Posudek diplomové práce
Mgr. Petry Hnojské

Development Centre

Předložená diplomová práce se týká aktuálního problému – v současné době velmi často používané metody v HRM. Autorka zvolila postup výkladu založený na srovnání s vývojově mladší metodou – AC. V teoretické části přináší popis DC – vymezení pojmu a jeho struktury. Praktická část je ukázkou konkrétní aplikace DC v praxi spočívající v jeho aplikaci na implementaci controllingu. Práce je psána s hlubokou znalostí věci a problémů praxe. Postihuje princip uvedené metody, zachycuje její silné stránky a omezení. Velmi přínosné je, že se zabývá i její validitou a reliabilitou. Velmi pozitivní je, že autorka nezakrývá potíže ke kterým v realizaci došlo. Naznačuje možná řešení, upozorňuje na možné důsledky neetického zacházení s DC, správně poukazuje na rozdíly jedno a vícedenních DC. Správně nabádá k přesunu DC do rukou samotných personalistů. Práce je napsána se zjevným zaujetím, kultivovaně, v přehledné formě, uvádí esteticky dobré tabulky a schémata. Pro pracovníky personálních útvarů by mohla sloužit jako velmi užitečná příručka.
Proto uvádím pouze dílčí připomínky a podněty k diskusi, případně podněty pro další rozpracování DP do práce rigorózní:

Teoretická část je, jak sama autorka uvádí, *popisem* programu DC, založeným na srovnání shod a rozdílů AC a DC. Teoretická část by však měla být spíše analýzou předpokladů metody a principů z nichž tato vychází (teorií učení, osobnosti, motivace, příp. manažerských teorií a teorií organizace).

Autorka přesvědčivě ukazuje příbuznost obou metod, avšak možnosti uplatnění DC by mohly být ještě výrazněji postiženy srovnáním nejen s AC, ale s dalšími relevantními metodami, jako je rozhovor, psychologická diagnostika, pracovní hodnocení, koučování apod.

Práce je bohatě doložena literaturou, včetně internetových zdrojů. Nicméně použití výkladových, neproblematizujících pramenů (Hartl, Hartlová) výklad neprohlubuje.

Bylo by možno posílit diskusi rozdílu týmové a individuální práce v modelované činnosti.

Autorka ve své pečlivosti vymezuje, resp. uvádí termíny, které bez ztráty informace mohla vynechat : „ácečko", „décečko", časový harmonogram.

Autorka by mohla v rámci obhajoby uvést jak chápe rozdíly pojmů kompetenčního modelu a profesiogramu, případně diskutovat a zdůvodnit své pojetí pojmu kompetence.

Autorka sama uvádí, že menší pozornost byla věnována odborné stránce modelované činnosti – controllingu. Principy tvorby modelových úloh nejsou vysvětleny a není uvedeno jaká oblast podnikových činností má být zaváděným controllingem pokryta a jak je zohledněny nároky na zajištění jejich jednotlivých složek, např. na problémově prognostickou složku controllingu. Fakt, že účastníci byli vybaveni notebooky napovídá, že cosi řešili, což bohužel není uvedeno.

Některé jednotlivé formulace rozmělňují jinak pregnantní jazyk práce:

„mohou zazářit, resp. propadnout, ale ve skutečnosti se tak nejeví"(snad takoví nejsou)? (s. 27)

„na první pohled sympatická i když působí poněkud přísnějším dojmem (s. 92)

Závěr:

Předložená práce splňuje požadavky kladené na diplomové práce oboru psychologie. Reflektuje současný stav poznání DC a poskytuje dobrý základ pro jeho další rozvoj. Doporučuji k obhajobě.

30.4.2006

Doc. K. Riegel