

## HODNOCENÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

kombinovaného studia oboru Management vzdělávání

### POSUDEK OPONENTA

<b>Autor diplomové práce:</b> <b>Kateřina SVOBODOVÁ</b>	<b>Oponent diplomové práce:</b> <b>Mgr. Irena TROJANOVÁ, Ph.D.</b>
<b>Název diplomové práce:</b> <b>NÁSTROJE SEBEROZVOJE V KONTEXTU PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ</b>	

Indikátory kvality závěrečné práce		1 - rozhodně ano	2 – spíše ano	3 – spíše ne	4 - rozhodně ne
Znak					
Označte <b>X</b> , zda předložená práce obsahuje níže uvedené znaky. <i>Pokud nebudou obsaženy klíčové znaky A1, A3, E1, práce by neměla být doporučena k obhajobě.</i>					
<b>A</b>	<b>Klíčové znaky; úvodní část</b>				
<b>A1</b>	Zřetelné vymezení do oblastí studovaného oboru. (Kterých řídicích funkcí se to týká? Kterých oblastí manažerské práce?)			<b>X</b>	
<b>A2</b>	Závěrečná práce je přesahuje hranice jedné konkrétní školy či pracoviště. Jde o objektivní analýzu z oblasti řízení ve školství, nikoli o popis subjektivní zkušenosti autora			<b>X</b>	
<b>A3</b>	Jasná a zřetelná formulace tématu a cíle práce. (Co má být ověřeno, zjištěno, čeho má být dosaženo, co nového chce autor zjistit?) Charakteristika cíle			<b>X</b>	
<b>B</b>	<b>Dosavadní řešení problému</b>				
<b>B1</b>	Práce obsahuje přehled názorů vztahujících se k danému tématu na základě studia odborné literatury			<b>X</b>	
<b>B2</b>	Jsou uvedeny odkazy na českou i zahraniční odbornou literaturu.			<b>X</b>	
<b>B3</b>	Je zřetelné, kde jde o autorský text a kde o kompilaci; kompilace má hodnotící nadhled, nejde o mechanické výpisky z literatury.				<b>X</b>
<b>C</b>	<b>Výzkumná část</b>				
<b>C1</b>	Výzkumná část se vztahuje k tématu a cíli práce.			<b>X</b>	
<b>C2</b>	Stanovení výzkumného problému. Správná formulace hypotéz (pokud typ výzkumného problému umožňuje hypotézy formulovat).				<b>X</b>
<b>C3</b>	Byly použity vhodné výzkumné metody a nástroje.				<b>X</b>
<b>D</b>	<b>Analytická část</b>				
<b>D1</b>	Je provedena kvalitní analýza získaných faktů a údajů.				<b>X</b>
<b>D2</b>	Interpretace zjištěných výsledků je dostatečně analytická, nejde jen o komentované vyjádření číselných údajů.				<b>X</b>
<b>D3</b>	Interpretace výzkumu umožňuje zpracování závěrů, doporučení, výstupů práce.				<b>X</b>
<b>E</b>	<b>Závěry. Přínos pro studovaný obor</b>				
<b>E1</b>	Formulace dosaženo stanoveného cíle práce (viz A3). (Závěr práce není redukován jen na výsledky a interpretaci výzkumu, na potvrzení či vyvrácení hypotéz.)				<b>X</b>
<b>E2</b>	Výstupem práce je materiál využitelný pro řízení školství či rozvoj studovaného oboru			<b>X</b>	
<b>E3</b>	Práce obsahuje adresné vyjádření, kde a jak ji lze využít.				<b>X</b>
<b>E4</b>	Výstup práce je obecně využitelný pro oblast řízení ve školství – management vzdělávání. <b>Jde skutečně o odborně fundovaný materiál vedoucí k rozvoji studovaného oboru, teorie či určitého úseku řízení školy či školství.</b>				<b>X</b>
<b>F</b>	<b>Prezentace (formální úroveň práce)</b>				
<b>F1</b>	Úplnost obligátních náležitostí – jazyková úroveň, dodržení formálních náležitostí a struktury (titulní list, čestné prohlášení, resumé, klíčová slova, obsah), grafická a typografická úroveň práce.			<b>X</b>	
<b>F2</b>	Dodržení stanoveného rozsahu		<b>X</b>		
<b>F3</b>	Bibliografie dle platné normy.		<b>X</b>		

Hlavní cíl práce : „... *zhodnocení významu seberozvoje v manažerské práci v kontextu personálního řízení, včetně uplatnitelnosti seberozvoje v podobě samotného nástroje personálního řízení a následného rozvoje společnosti.*“ je velmi obtížně uchopitelný. Další cíl práce: „... rozšířit povědomí o významu seberozvoje v praxi...“ není sepsáním této práce naplněn.

Naplnění i takto nastavených cílů je obtížné i z následujících důvodů:

- Teoretická část se věnuje řadě oblastí, ovšem nesystémově a velmi povrchově (komunikace, motivace, andragogika, konflikty)
- Obsah kapitol neodpovídá jejich názvům (např. 4.1)
- Text je často vyplněn odrážkami a jednotlivé části kapitol spolu nesouvisí (např. kap. 2 – personální řízení – je naplněna vymezením oblastí personální práce a následně se věnuje přijímacímu pohovoru)
- Chybí přesné vymezení využívaných termínů (např. termín „nástroj“ v úvodu), další termíny a vztahy mezi nimi jsou nejasné (např. sebeřízení a seberozvoj, management a leadership)
- Nejsou uváděné zdroje, používá se Wikipedia jako nerecenzovaný zdroj
  
- Praktická část obsahuje teoretický text (typologie osobnosti, SWOT analýza)
- Není uvedený konkrétní cíl praktické části
  
- Podstatné jsou i ostatní nedostatky – především formálního charakteru:
- Uváděný obsah neodpovídá jednotlivým kapitolám (chybí v něm závěr)
- Strany nejsou očíslované
- V textu se objevují překlepy
- Na 48 stranách jsou uváděné výsledky on-line testů autorky – není zřejmý důvod tak rozsáhlého zařazení
- Osobní vyznání na konci kapitoly 9 (Vlastní introspekce aktivního seberozvoje aneb slovo autora) neodpovídá diplomové práci.

### **Hodnocení práce:**

**Vzhledem k výše uvedeným nedostatkům práci k obhajobě NEDOPORUČUJI.**

### **Doporučení a otázky pro obhajobu:**

1. V práci hovoříte o seberozvoji manažera, v závěru pak uvádíte: „*Metody a nástroje uplatňované při výběru kandidáta na pracovní místo...*“. Jak spolu tato dvě témata souvisí?
2. V kapitole 3.1.2 píšete: „*Schopnost je tedy vstupním zdrojem a kompetence zdrojem výstupním.*“ Porovnejte své tvrzení s hierarchickým modelem kompetence.

