

## Abstrakt

Cílem mé diplomové práce je srovnání dopadu na chování rozvojové metody hraní rolí a diskuze o videu natočeném pro účely rozvojové aktivity. V teoretické části představuji oblast rozvoje pracovníků z hlediska psychologie a popisuji psychologické koncepty, které stojí v pozadí procesu rozvoje konkrétních dovedností například leadershipu, sebeřízení, komunikace a ovlivňování. Usiluji o hlubší porozumění způsobům, jak si tyto dovednosti osvojujeme a porozumění možnostem, které lze využít při rozvoji pracovníků, ať již jde o podobu konkrétních rozvojových metod, nebo o řízení procesu rozvoje pracovníků jako celku. Tyto poznatky nacházejí uplatnění v oblasti firemního vzdělávání a rozvoje, což je prostředí, ve kterém také realizuji praktickou část své diplomové práce. V empirické části jsem realizovala dva výzkumy. V kvalitativním výzkumu jsem zjišťovala potřeby cílové skupiny pracovníků, abych následně mohla vybrat rozvojové metody v návaznosti na relevantní rozvojové cíle, jejichž soulad se skutečnými potřebami pracovníků je předpokladem pro úspěšné ovlivnění chování. V hlavní výzkumné části jsem realizovala kvazi-experiment, kde porovnám stav cílové skupiny před a po rozvojové intervenci. Statisticky významné rozdíly před a po intervenci jsem srovnala u experimentálních skupin a v kontrolní skupině. Z kvantitativního šetření vyplynulo, že ve skupině, kde byla uplatněna metoda hraní rolí, byla změna v chování více v souladu s cíli školení než ve skupině, kde byla použita metoda diskuzní. Při srovnání s kontrolní skupinou však nebylo prokázáno, že by tyto rozdíly byly způsobeny aplikací odlišné rozvojové metody. Přínosem práce je návrh designu metody, kterou lze použít při měření změn v chování účastníků a pro rozbor jejich silných a slabých stránek. Práce nastoluje výzkumné otázky pro navazující výzkum týkající se hlubšího pochopení dalších faktorů, které spolupůsobí změny v chování při vzdělávání a rozvoji.