

POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno diplomanta: Karolína Závadská

Název práce: Kompetenční profil sportovního manažera z pohledu studentů FTVS a vrcholových manažerů

Cíl práce: identifikace požadovaných kompetencí pro pozici sportovního manažera a následná tvorba seznamu kompetenčních nároků a sestavení kompetenčního profilu manažera sportu.

Jméno oponenta: Mgr. Josef Voráček, Ph.D.

Zaměstnavatel a funkce oponenta (pokud není zaměstnancem UK FTVS):

Celková náročnost tématu na:

Podprůměrná

Průměrná

Nadprůměrná

Kritéria hodnocení práce – stupně hodnocení:

Výborně

-

velmi dobře

-

dobře

-

nevyhovující

| | |
|--|-------------|
| Stupeň splnění cíle práce | Velmi dobře |
| Logická stavba práce | Dobře |
| Práce s literaturou – citace, vlastní komentář | Dobře |
| Adekvátnost použitých metod | Výborně |
| Hloubka tematické analýzy, vlastní přínos diplomanta | Výborně |
| Úprava práce: text, grafy, tabulky | Velmi dobře |
| Stylistická úroveň, jazyk | Velmi dobře |

Praktická/teoretická využitelnost zpracování:

Podprůměrná

Průměrná

Nadprůměrná.

Hodnocení práce:

- Stupeň splnění cíle práce – předložená diplomová práce splňuje stanovený cíl. Celkově je práce velmi zajímavá, čtivá a z mého pohledu v některých částech opravdu kvalitně zpracovaná. Celkovou nadprůměrnou kvalitu však snižují některé více či méně závažné nedostatky – viz níže dílčí hodnocení a připomínky. I tak však hodnotím práci jako velmi zdařilou s potenciálem možnosti publikovat výsledky v některém vědeckém odborném časopise (po úpravě).
- Logická stavba práce – struktura práce je jasná a logická vzhledem k tématu. Nicméně v některých kapitolách postrádám uvedení podstatných a relevantních informací, např. ohledně použitého seznamu zkoumaných kompetencí (viz připomínky a otázka k obhajobě č. 4), který není nikde v práci uvedený (a to ani v dotazníku v přílohách práce). Dále je pak vhodné všichni metodiku – plán výzkumu i metody analýzy dat – uvádět do metodické části práce – viz níže připomínky. Pro prezentaci rozdílů výsledků mezi skupinami respondentů (str. 71 – 73) je vhodné vymezit samostatnou kapitolu, resp. podkapitolu – viz níže připomínky.
- Práce s literaturou – Práce využívá celkem 40 zdrojů, z toho 6 zahraničních, čímž splňuje pouze minimální požadavky, kladené na diplomovou práci. Teoretická část práce obsahuje základní pojmy a oblasti, které jsou následně v praktické části zkoumány. Diplomantka však mnohdy jen cituje (alespoň dle umístěných odkazů na zdroje), a to pouze nejdostupnější základní český psaný zdroj. Zejména pak kapitoly 3.2.4 a 3.2.5, které by měly tvořit hlavní část teoretických východisek, jsou pouze odcitovány a to ještě navíc pouze z jednoho zdroje (Čáslavová). Postrádám zde kvalitnější rešerši s využitím aktuálních, nových zahraničních vědeckých zdrojů,

kteře lze v oblasti personalistiky a manažerských kompetencí, resp. kompetencí manažerů ve sportu najít.

- d) Adekvátnost použitých metod – použité metody jsou vhodné a adekvátní vzhledem ke zvolenému tématu a cíli práce. Pozitivně hodnotím kombinaci kvalitativního i kvantitativního výzkumu. Diplomantka také využila statistického testování rozdílnosti souborů pomocí T-testu, což je v rámci diplomové práce méně obvyklé. Drobnou připomínku mám k použití pouze 3-stupňové hodnotící stupnice a k volbě rozsahů intervalů pro zařazení kompetencí do skupin podle důležitosti – viz níže připomínky. Nicméně i tak je v tomto ohledu práce kvalitní.
- e) Hloubka tematické analýzy – provedené analýzy jsou podrobné, velmi pečlivě zpracované a obsahují podstatné a relevantní informace pro splnění cíle práce. Diplomantka vhodně interpretuje výsledky, zamýšlí se i nad možnými příčinami výsledků. Celkově hodnotím v tomto ohledu práci jako zdařilou, zejména i díky velmi kvalitně zpracované diskuzi. Diplomantka se v analýzách zamýšlí skutečně i nad vzniklými rozdíly mezi jednotlivými skupinami a částmi výzkumného souboru. Výsledky z této práce jsou tak komplexní a zajímavé.
- f) Úprava práce – práce obsahuje občasné nedostatky ve formě překlepů, pravopisných chyb, obrázků s nízkou grafickou kvalitou, nesprávného formátování citací a umístování odkazů na zdroje v textu. Některé vizualizace výsledků pomocí grafů by mohly být lépe zpracované, popřípadě v práci občas chybí vhodný graf, dokumentující výsledky. Ty jsou někdy zpracovány pouze v textu a tím pádem jsou méně zřetelné a přehledné.
- g) Stylistická úroveň – diplomantka kombinuje různé stylistické jazyky („já“, „my“), měl by být zvolen jeden pro celou práci. Občas také v práci používá nepříliš vhodné výrazy pro akademickou práci, jako např. „...tak by to nikdy nedotáhl na nejvyšší úroveň.“, nebo emocionálně zabarvené, jako např. „Překvapena jsem byla „až“ desátým místem jazykové vybavenosti. Vzhledem k tomu, že respondenti jsou mladí studenti, tak jsem očekávala tuto kompetenci mnohem výše (TOP 5).“

Připomínky:

Abstrakt je jen velmi stručný, bez konkrétních informací, které se mají v této části nacházet.

Podkapitoly 5.1.1, 5.1.2 (včetně dalších podkapitol) a 5.2.1, 5.2.2 (včetně dalších podkapitol) mají stejné názvy. I přesto, že má toto členění jasnou logiku, je vhodné pro přehlednost tyto názvy nějak odlišit.

Dílčí úkoly jsou formulovány velmi obecně bez konkrétnějších informací.

Diplomantka nesprávně umísťuje odkazy na zdroje citací. Tyto odkazy mají být umístěny přímo za užitým příjmením autora, pokud je užito v textu práce. U objektů (tabulky, obrázky) jsou taktéž uvedeny odkazy na zdroje nesprávně.

Obrázek č. 4, 7, 9 – nízká grafická kvalita zpracování

Str. 40 – pravopisná chyba – „Ty jsou nadále zkoumány a upravovány tak, aby tvořili ...“

Seznam literatury obsahuje některé formální nedostatky ve formátu uvedených zdrojů – zdroje č. 14, 20, 30.

V metodické části se diplomantka správně zabývá provedením vlastního výzkumu. Chybí tam však přehled zkoumaných kompetencí a charakteristik (je jich 50 dle uvedených informací), které jsou posuzovány výzkumným souborem respondentů.

V metodice také chybí odkazy na použité dotazníky, které jsou k nalezení v přílohách práce.

Pro posouzení kompetencí byla zvolena pouze 3-stupňová hodnotící škála, která je z mého pohledu jen velmi úzká. Vhodnější by byla alespoň 6-stupňová, přičemž by každé dva stupně reprezentovaly jednu skupinu kompetencí (nezbytné, důležité, méně důležité).

Graf č. 2 (podobně grafy č. 6 a 9) seřazuje kompetence od nejvyššího průměru po nejnižší, nicméně význam je opačný (nejdůležitější znamená nejmenší průměrná známka). Proto by bylo vhodné graf obrátit ve smyslu nejdůležitějších kompetencí (hodnot) nahoru jak je to uvedeno v následující tabulce č. 5.

Diplomantka velice vhodně využívá statistického testování rozdílnosti souborů pomocí T-testu. Systém použití této metodiky by měl být popsán v metodické části práce.

U výsledků hodnocení kompetencí osmi manažery není vhodné uvádět výsledky také v %, protože se jedná o velmi malý počet jednotek.

Str. 70 – překlep – „Seznam méně důležité kompetencí ...“

Str. 71 – 73 – diplomantka zde uvádí rozdíly mezi hodnocením jednotlivých kompetencí mezi studenty FTVS a manažery. Pro přehlednost by bylo vhodné vizuálně zpracovat (např. do grafu) všechny kompetence a jejich výsledné průměrné známky (možné doporučení pro obhajobu DP). Taktéž by bylo vhodné vymezit pro tuto část samostatnou číslovanou podkapitulu.

Str. 76 – pravopisná chyba – „...muži lépe hodnotily ...“

Str. 76 – překlep a pravopisná chyba – „Muži lepé hodnotily ...“

Kapitola 6 Diskuze je velmi kvalitně zpracovaná a podrobná. Ještě by se však dala vylepšit srovnáním a diskutováním zjištěných výsledků s teorií, která je zpracována také v diplomové práci. Nicméně i tak je tato kapitola velmi zdařilá.

Nikde v práci jsem nenašel seznam zkoumaných kompetencí, ať už všech, nebo jen těch 50. Které byly vybrány do samotného výzkumu. Není mi tedy příliš jasné, jak vypadal použitý dotazník v reálné podobě (kromě toho, co je uvedeno v přílohách práce). Viz otázka k obhajobě č. 4.

Otázky k obhajobě:

1. Na základě čeho byly zvoleny hranice průměrů pro určení důležitosti kompetence na následující – 1,85 a 2,20? Znamená to tedy skutečnost, že krajní hodnoty (nezbytné kompetence a méně důležité kompetence) mají povolený rozptyl 0,85, resp. 0,8 a prostřední hodnota (důležité kompetence) jen 0,35. Proč není toto spektrum rozděleno rovnoměrně na cca 0,66 – 0,67 (tedy 1,66 a 2,33) pro každou hodnotu?
2. Jaké jsou výhody a nevýhody použitého systému určení důležitosti kompetence podle absolutní četnosti známky 1 při rovnosti průměrné hodnoty, oproti použití rozptylu pro tuto diferenciaci?
3. Jaké kompetence se daří v rámci studijního oboru Management TVS rozvíjet a učit a jaké naopak nikoliv? Jak vypadá dle Vašeho názoru čerstvý absolvent studijního oboru Management TVS z hlediska zkoumaných kompetencí? Na jaké kompetence by se měl studijní obor Management TVS více zaměřit?
4. Mohla byste připravit, či předložit komisi seznam zkoumaných kompetencí, který byl využit pro uvedené dotazování?

Práce je doporučena k obhajobě.

Navržený klasifikační stupeň: velmi dobře

Prohlašuji, že nejsem v rodinném či jiném soukromém vztahu k diplomantovi.

V Praze dne 1.5.2017

.....
Mgr. Josef Voráček, Ph.D.