

Anotace

Rozvoj manažerů je ústředním tématem organizací a jejich HR oddělení. Pro efektivní fungování zaměstnanců, týmů a celé organizace je klíčový kvalitní manažer, který toto fungování usnadňuje. Tato diplomová práce se zaměřila na zmapování problematiky rozvoje manažerů s akcentem na tréninkové a další rozvojové aktivity. Empirická část práce se orientuje na 3 cílové skupiny participující na manažerském rozvoji. Kvalitativní část výzkumu se uskutečnila formou polostrukturovaných rozhovorů s lektory a HR manažery. Kvantitativní část výzkumu dotazuje manažery samotné. Manažerské dovednosti byly rozděleny do 4 oblastí – Komunikační dovednosti, Prezentační dovednosti, Vedení lidí a Sebeřízení. Pro kvantitativní výzkum byl vytvořen Dotazník rozvoje manažerských dovedností. Testovaly se 3 hypotézy, první Pearsonovým korelačním koeficientem a další dvě t- testem pro 2 závislé výběry. Pracovala jsem s hladinou významnosti 0,05.

U všech oblastí dovedností je patrný rozpor mezi názory lektorů, HR manažerů a manažerů samotných. Manažeři více zdůrazňují vliv pracovní praxe pro svůj rozvoj než odborníci na rozvoj jako takový. Sice také zmiňují pozitivní efekt praxe, zdá se však, že jsou ovlivněni svou profesí, která se orientuje na vzdělávací metody a rozvojové strategie.

Dále jsem předpokládala nejčtenější výskyt koučinku u TOP manažerů, dále pak u středního managementu a nakonec nejmenší výskyt u nižšího managementu. S tímto názorem korespondovaly výsledky od HR manažerů. Lektori hodnotili nejvyšší výskyt u středního managementu a dle výstupů od manažerů je nejčteněji koučován TOP management, ale další v pořadí jsou na podobné úrovni střední a nižší management.

Testování hypotéz bylo následující. První hypotéza, že služebně starší manažeři, hodnotí významněji posun v rozvoji svých manažerských dovedností, se nepotvrdila.

Druhá hypotéza se potvrdila jen částečně. Manažeři hodnotí podobně důležitost tréninkových aktivit u Komunikačních dovedností, Prezentačních dovedností a Vedení lidí. U Sebeřízení manažeři vykazovali menší důležitost tréninku než u předchozích oblastí dovedností.

Třetí hypotéza, že pracovní praxe hraje dominantnější roli než trénink v rozvoji dovedností Vedení lidí, byla potvrzena.

Klíčová slova: manažer, kompetence, dovednost, trénink, koučink