

# POSUDEK VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

*JMÉNO AUTORA:* Jana Růžičková

*NÁZEV PRÁCE:* ROZVOJ MANAŽERSKÝCH KOMPETENCÍ

*TÉMA A CÍL PRÁCE:*

Autorka této práce se zaměřila na téma v oblasti psychologie práce a organizace, které můžeme jistě řadit k těm stěžejnějším z hlediska firemní praxe také v ČR. Konkrétně zde jde o problematiku rozvoje manažerských kompetencí, a to s důrazem na tréninkové a další rozvojové aktivity.

*TEORETICKÁ ČÁST PRÁCE:*

Oddíly teoretické části korespondují se záměrem práce. Autorka využívá informace z dostupných domácích a zahraničních zdrojů, kdy postupně čtenáře zasvěcuje do zvolené problematiky. Prvotně se zaměřuje na vymezení vztahu psychologie k tématu rozvoje manažerských dovedností a manažerského kontextu. Následující oddíly se postupně týkají kompetencí, manažerského vzdělávání a nástrojů pro rozvoj manažerů. Jednotlivé kapitoly jsou v zásadě přehledně a smysluplně uspořádány.

*POZNÁMKY K TEORETICKÉ ČÁSTI:*

- + Velmi se mi líbí, jak autorka obsahově naplnila oddíl 5, tj. Nástroje rozvíjející manažery, kde nalezneme také nejmodernější trendy v dané oblasti.
- Určitý nedostatek z mého pohledu se vztahuje také k oddílu 5, kde mi přece jen chybí nějaké porovnání efektivity, využitelnosti, přínosnosti prezentovaných rozvojových nástrojů.

*PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE:*

Hlavní výzkumný cíl této práce tedy směřoval k zjišťování realizovaných způsobů rozvoje manažerů v ČR, a to s důrazem na tréninkové aktivity. Autorka velmi smysluplně přistoupila k propojení kvalitativní a kvantitativní metodologie pro zajištění potřebných dat. V kvalitativní části se zaměřila na vytvoření informační základny na základě zkušeností vybraných lektorů-trenérů manažerských dovedností a HR manažerů. V kvantitativní části využila autorka vlastní dotazník rozvoje manažerských dovedností, který vyplnilo 54

oslovených manažerů. Stanovení cílů, hypotéz lze považovat za adekvátní. Analogicky platí pro rozsah a strukturu výzkumného vzorku.

Z hlediska zpracování dat je zřejmé, že autorka má v tomto směru odpovídající znalosti. Výsledky jsou převážně přehledně a srozumitelně prezentovány, nechybí grafické výstupy, to vše podtrhuje vysokou kvalitu celé práce. Diskusi i závěr autorka zvládla docela dobře

#### *POZNÁMKY K PRAKTICKÉ ČÁSTI:*

+ Mohu vyzdvihnout schopnost práce se získanými daty, zejména pak, co se týče kvalitativní části.

- V rámci praktické části mi přece jen chybí určitá sumarizace získaných výsledků kvalitativní i kvantitativní části, ještě před oddílem 4, který začíná na straně 115.

#### *ZÁVĚREČNÉ ZHODNOCENÍ PRÁCE:*

Předloženou diplomovou práci pokládám celkově za velmi zdařilou. Autorka se dokázala vypořádat se zvolenou problematikou. Prokázala, že má odpovídající znalosti v dané oblasti.

Tato práce se jistě může stát podnětným zdrojem informací pro odborníky, kteří se pohybují v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Námětem na diskusi u obhajoby by mohlo být, který z prezentovaných nástrojů rozvoje manažerských kompetencí považuje autorka za nejvíce přínosný s ohledem na české prostředí.

Předloženou diplomovou práci **doporučuji k obhajobě**

a navrhuji hodnocení: **výborně**

V Praze dne 4. května 2012

PhDr. David Michalík, Ph.D.  
vedoucí diplomové práce