

Posudek oponenta

Hájková, Dina. *Vliv stylu vedení na motivovanost zaměstnanců zodpovídat za vlastní rozvoj*. Praha, 2013. 101 s. včetně příloh. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Jan Gruber, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Téma předložené práce koresponduje se zaměřením oboru na personální řízení. Je to téma náročné, až komplikované, protože provazovat styly vedení s motivací zaměstnanců a jejich odpovědností za vlastní rozvoj, je velmi složité.

Práce má základní logické uspořádání. Vlastní text stránek je na první pohled posunut k pravému okraji, ale jinak zřejmě odpovídá rozsahu stránky.

2. Odborná úroveň

Cíl práce je konkretizován na s. 7 a je velmi ambiciózní vzhledem k možnostem jedné diplomové práce.

V úvodní teoretické části nejdříve autorka vymezuje pojmy motivace a stimulace s odkazy na řadu relevantních zdrojů. V návaznosti na to stručně popisuje základní teorie motivace a doplňuje je svými poznámkami ve vztahu k zaměření práce. Na s. 29 potom dle Plamínka (2008) prezentuje souvislost potřeb a motivů.

Na uvedenou část navazuje pojednání o zásadách motivace zaměstnanců, kde opět vychází z prací jak českých, tak i zahraničních autorů a nakonec stručně zařazuje i poznámky motivaci zaměstnanců k dalšímu vzdělávání na s. 34 - 36.

V druhé kapitole se autorka soustřeďuje na styly vedení a motivování pracovníků. Zde bych určitě poznamenal, že u středních a velkých organizací by se mělo více přihlížet i ke kultuře organizace, viz i odkaz na s. 38 s tvrzením, že společnost od manažerů očekává. Kontext hodnot, norem a vztahů zde bude jistě hrát významnou roli.

Dále jsou popisovány styly vedení a zde by bylo vhodné více zdůraznit jak (a zda vůbec) autorka vnímá rozdíl mezi manažerem a leaderem?

Od strany 56 je prezentovaná empirická část, která je přehledná a na první pohled logická. Nicméně styl vedení a motivace ke vzdělávání obecně a bez kontextu organizace se mi jeví jako chybné spojení. Kde je vliv strategie organizace, jejího systému rozvoje zaměstnanců a samotného systému vzdělávání, ale opět hlavně kultury organizace. Další vlivů přitom může být celá řada.

Z toho plyne, že zde potom máme výstup dotazování a hypotézy, které by snad bylo možné zvažovat při konkrétnějším popisu pro určitou organizaci, ale takto obecně (viz cíl práce) je to problematické.

To potvrzuje i popis souboru, kde respondenti jsou v možném rozsahu diplomové práce a jen ze specifických tří společností. Základní postup je tedy správný, ale generalizace výstupů apod. je neadekvátní.

Viz příklad ze strany 68. Je možné provazovat styly vedení, další vzdělávání a kvalifikační dohody pro pracovníky? Nebo s. 75, závislost metod vzdělávání na pracovišti a preferovaný styl vedení?

Styl vedení ovlivňuje rozvoj zaměstnance, ale uvedené zúžení problematiky bez popisu potřebného kontextu nemusí být logicky významné.

3. Práce s literaturou

Autorka se odkazuje na velké množství použitých zdrojů a to se odráží v poměrně kvalitně zpracované vstupní teoretické části.

4. Grafické zpracování

Práce je přehledná s dobrou úpravou, ale s posunem umístění textu na stránkách.

5. Jazyková úroveň

Jazyková úroveň práce je odpovídající požadavkům.

6. Podněty k rozpravě

Jak pojmáte rozdíl mezi manažerem a leaderem?

Jak ovlivňuje další vzdělávání na pracovišti strategie organizace?

Jak ovlivňuje další vzdělávání na pracovišti kultura organizace?

7. Závěrečné hodnocení práce

Práce je poměrně dobře zpracovaná, je zde uvedený posun textu. Vzhledem k výše uvedeným otázkám považuji závěr na s. 77 dole za velmi diskutní

Navržené hodnocení: dobře

V Praze 25. 5. 2013

doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.