

Hodnocení vedoucího diplomové práce

Název diplomové práce: Zpětná vazba v personálním řízení

Autorka práce: Bc. Hana Volfová

Když jsme ještě před několika málo lety zdůrazňovali význam personálního řízení pro prosperitu organizace, málo kdo z nás si uměl představit, že se v blízké době dostaneme do fáze, kdy kvalitních a kvalifikovaných zaměstnanců bude tak žalostný nedostatek, jako je tomu v současné době. Dovolím si tvrdit, že nikdy dříve nebylo personální řízení pro organizace všeho druhu, působící v ČR, tak významné, jako je tomu v současné době.

Tato skutečnost činí z diplomové práce, Bc. Hany Volfové, další z aktuálních odborných textů, který připomíná úkoly, před kterými stávající personalisté stojí, aby v následných částech teoretické části popsal význam zpětné vazby a komunikace pro dnešní organizaci. Slovo připomíná je zcela místě. Teoretická část neobsahuje nové objevy ve výše vymezených oblastech. Autorka v ní zprostředkovává přehled názorů současných světových i českých autorů zabývajících se teorií řízení, různými fázemi řízení lidských zdrojů a komunikací. V praktické části pak jedná o výstupy práce Mgr. Simony Jedličkové, která, stejně jako autorka, působila ve stejné organizaci a o několik let dříve studovala na téže katedře. Současně se Bc. Hana Volfová analyzuje stav komunikace a zpětné vazby na technickém oddělení organizace AXA CZ.

Mezi silné stránky diplomové práce řadím především výše zmíněnou návaznost na dříve vykonanou práci. Hana Volfová nám umožňuje sledovat vývoj v AXA CZ. s odstupem čtyř let a zprostředkovává jak nám, tak své předchůdkyni, S. Jedličkové, zajímavé zjištění - růst AXA CZ provázela implementace většiny doporučení, která v roce 2004 S. Jedličková formulovala. Výsledky analytické práce jistě ocení i zaměstnanci technického oddělení, i když v jejich případě se domnívám, že příčina problémů leží především v osobě manažera oddělení. K tomuto úsudku mě vedou především výsledky ankety SCOPE za rok 2006, které mimo jiné odhalují: a) nízký podíl vedoucího na zvyšování profesionalismu zaměstnanců, b) nízkou podporu sdílení a výměně informací a c) nedostatečné zapojení vedoucího do řešení konfliktů a problémových situací. Následná focus group sice k tématu přináší další doplňující informace, charakterové vlastnosti a manažerské dovednosti vedoucího oddělení však zůstávají stranou tazatelčina zájmu. Stejně tak zajímavým mohla být diskuse nad výsledky ankety SCOPE 2006 s odstupem času, především pak hledání odpovědi na otázku – proč jsou celkové výsledky oddělení v porovnání s ostatními odděleními tak špatné.

Kromě dříve zmíněných pozitiv bych rád vyzdvihl autorčinu cílevědomost, dále pak její svědomitý přístup k psaní diplomové práce a řádné dodržování všech dohodnutých termínů.

Otázka k obhajobě diplomové práce:

- a) V doporučeních (str. 66) navrhuje zjistit kompetence jednotlivých supervizorů a manažera technického oddělení v oblasti komunikace a následně navrhnout

individuální vzdělávací programy. Vzhledem ke stavu oddělení navrhněte komunikační kompetence, které by byly předmětem vašeho prvořadého zájmu a pokuste se popsat metodiku zjišťování těchto komunikačních kompetencí.

Závěrem tohoto hodnocení je možné prohlásit, že:

Diplomová práce, Zpětná vazba v personálním řízení, podle mého názoru splňuje nezbytné požadavky a lze ji klasifikovat stupněm velmi dobře.

V Praze 20. června 2008

Hodnocení zpracoval: Mgr. Petr Vrzáček