

POSUDEK OPONENTA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno diplomanta: Bc. Ondřej Šimůnek

Název práce: Profesionální kompetence pracovníků Českého svazu házené

Cíl práce: Sestavení kompetenčního profilu pracovníka Českého svazu házené.

Jméno oponenta: PaedDr. Martin Tůma, PhD.

Zaměstnavatel a funkce oponenta: FTVS UK, odborný asistent

Celková náročnost práce:

Podprůměrné

Průměrné

Nadprůměrné

Kritéria hodnocení práce – stupně hodnocení:

Výborně - velmi dobře - dobře - nevyhovující

Stupeň splnění cíle práce	velmi dobře
Samostatnost při zpracování tématu	
Logická stavba práce	výborně
Práce s literaturou – citace, vlastní komentář	velmi dobře
Adekvátnost použitých metod	výborně
Hloubka tematické analýzy, vlastní přínos diplomanta	výborně
Úprava práce: text, grafy, tabulky	výborně
Stylistická úroveň, jazyk	velmi dobře

Praktická využitelnost zpracování:

podprůměrná

průměrná

nadprůměrná

Hodnocení:

Předložený text je v souvislosti s aktuálním děním v Českém svazu házené (dále ČSH) velmi přínosný a v mnoha ohledech i prakticky využitelný pro rozhodování o dalším směřování aktivit uvedené organizace.

Autor má o problematice nesporný přehled a byl schopen dobře propojit vlastní „členské“ zkušenosti s požadavky na design a realizaci diplomového úkolu. Text je formulován výstižně a s výjimkou skutečností uvedených v připomínkách je srozumitelný i čtenáři s pouze základní znalostí ekonomicko-managerských přístupů.

Nicméně je třeba se zmínit i o jistých diskutabilních prvcích. Ve výborně zpracované teoretické části jsou zmiňovány i prameny přímo z oblasti sportu, ale při tvorbě a evaluaci kompetenčního profilu nebyly pravděpodobně využity alespoň k částečné komparaci. Podobně lze uvést, že jako jedno z východisek pro sestavení profilu slouží popis organizační struktury ČSH, ale není porovnán s příklady z jiných házenkářských či sportovních organizací. Je sice pravda, že organizační struktura nebyla předmětem diplomového úkolu, přesto ale, alespoň podle mého názoru, může mít na sestavování kompetenčního profilu vliv.

Evaluace navrženého kompetenčního profilu je provedena výhradně pracovníky ČSH a je tudíž možné, že může být do určité míry ovlivněna jejich dosavadním pojetím pracovního

výkonu (příkladem může být v diskuzi zmiňovaná nedostatečná vážnost přikládána znalosti cizích jazyků). Kvalitě práce by podle mého názoru přispělo i alespoň částečné využití evaluace kompetenčního profilu osobou (osobami) mimo sekretariát ČSH se stejným nebo podobným popisem práce.

Celkově je práce velmi zajímavá, má dostatečný rozsah i odpovídající formální strukturu.

Připomínky kromě výše uvedených:

1. Jako respondenti pro strukturovaný rozhovor byli vybráni tři pracovníci, z toho dva na doporučení třetího. Proč výběr respondentů nekopíroval strukturu organizace (vedoucí pracovník + vedoucí jednotlivých úseků)?
2. V textu se objevují věcné chyby – na str. 70 je jako vedoucí představitel uveden předseda svazu, dle stanov je oficiální označení prezident svazu. V obr. 9 se operuje pojmem svazový metodik, tato funkce naposledy existovala před rokem 1989, v současné době ČSH metodika nemá!
3. Na straně 21 se objevuje diskutabilní tvrzení že „složky osobnosti jsou těžko ovlivnitelné“. Podle mého názoru např. motivaci či postoje lze úspěšně ovlivňovat.
4. V tabulce 5 nejsou uvedeny důvody barevného rozlišení jednotlivých kolonek, to se čtenář dozvídá až po shlédnutí grafů na následujících stránkách.
5. Na str. 87 se uvádí, že u řadových zaměstnanců „...vnímají pracovníci většinu kompetencí jako podstatnou až klíčovou...“. To ale příliš nekoresponduje s tabulkou 5, kde jsou pouze dvě (z 30 celkem) kompetence označeny jako vnímané řadovými pracovníky jako „kompetence s vysokou důležitostí“
6. Z textu není zřejmé, jaký je rozdíl v chápání pojmů „klíčové kompetence“ a „nejvíce důležité kompetence“.
7. Po formální stránce snižuje kvalitu textu několik jazykových chyb – jedná se o problémy formulační (překlepy apod. – namátkou str. 18,24, 29, 52, 62, 109) a pravopisné chyby (str. 24, 62, 96)

Otázka k obhajobě:

1. Jak se z hlediska vztahu ke tvorbě kompetenčního profilu díváte na situaci popsanou na str. 69 (jeden úsek není obsazen buď vůbec nebo jen externími pracovníky)?
2. Byly při zpracování kompetenčního profilu inspirací i kompetenční profily z jiných sportů?
3. Vysvětlíte rozpor uvedený v připomínce č.5

Práce je doporučena k obhajobě.

Práce svým rozsahem i obsahem splňuje nároky, kladené na práci diplomovou. Doporučuji ji k obhajobě.

Navržený klasifikační stupeň: v závislosti na průběhu obhajoby výborně.

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

