

Posudek oponenta práce

LOCHMANNOVÁ, Barbora. *Vzdělávání manažerů a možnosti inovací v krátkodobých kurzech pro nižší management*. Praha 2014. 88 stran, cca 20 stran příloh. Bakalářská práce (Bc.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce doc. PaedDr. Ludvík Eger, CSc.

1. Obsah a struktura práce

Práce je typickým případem situace, kdy autorka popsala téměř 90 stran textem, který by se dal při dodržení elementárních zásad tvorby prací tohoto typu zúžit do 40–50 stran. Na 45 stránkách se autorka široce rozepisuje o jednotlivých aspektech kompetencí a vzdělávání manažerů a tvorbě vzdělávacích programů. Nic proti tomu, ale všechno to si lze najít v příslušných učebnicích (koneckonců se jich mnoho v této části textu neopakuje, tak 3–4). Teprve potom se dostává k meritu věci, tj. k analýze situace v této oblasti v jedné firmě.

2. Odborná úroveň

Práce je zpracována na dobré odborné úrovni. Autorka prokázala orientaci v tématu a v druhé části, kde se věnuje hodnocení vzdělávání, i dostatek citu pro kritický pohled. Zejména k této části mám jednu obecnější metodologickou připomínku.

Hodnocení kurzů (či čehokoliv jiného) ze strany pořadatelské organizace, kterým se autorka zabývá, mají jen omezenou validitu. Je velký rozdíl, jestliže hodnocení kurzu provádí ten, kdo jej pořádá, či zda je hodnocen takříkajíc zvenčí. Co když se ukáže, že kurzy nejsou k ničemu nebo jsou špatně organizovány? Tím přece ukážu na sebe jako zodpovědnou osobu se všemi riziky, které z toho pro mě plynou. Zejména se to týká hodnocení vedoucích pracovníků. Jen velký hazardér na místě takového vedoucího by totiž hodnotil takový kurz vysloveně negativně, neboť by tím ukázal na sebe jako kverulanta. Autorka zmiňuje každoroční šetření spokojenosti svých zaměstnanců (s. 76). Zajímala se o to, jak taková šetření vychází a nejsou náhodou všichni nebo téměř všichni spokojeni? A jak by to potom korelovalo s vysokou fluktuací ve firmě?

Abychom si rozuměli – nemám nic proti systémům hodnocení ve firmách, moje připomínky se týkají jejich vnímání jako jediných a správných. To ostatně sama autorka uvádí v závěru (s. 82). Jsem toho názoru, že jedno takové šetření organizované zvnějšku cizí firmou zhruba jednou za tři až pět let dá spolehlivější výsledky než každoroční sledování spokojenosti prováděné zevnitř vlastními silami. Konečně autorka k tomu dosti dobře nakročila, jen to udělat. Osobně bych ji doporučil provést vlastní nezávislou sondu mezi účastníky kurzu a poté její výsledky porovnat s těmi, které prezentuje firma. Možná by se dosti lišily.

Pro mě je nejzajímavějším výsledkem celé práce zjištění v závěru (s. 84), že hlavním problémem manažerského vzdělávání ve firmě je, že se nedohodnou dvě oddělení mezi sebou o spolupráci. To jen posiluje moji skepsi vůči takovým vzdělávacím kurzům – k čemu tak asi mohou být, když manažerské schopnosti evidentně postrádají ti, kteří je řídí?

3. Práce s literaturou

Autorka v práci využívá příslušnou odbornou domácí i zahraniční literaturu.

4. Grafické zpracování

Grafů je v textu jen několik, nelze je hodnotit.

5. Jazyková úroveň

Práce je psána celkem slušným jazykem bez překlepů a pravopisných chyb.

6. Podněty k rozpravě

Jak by autorka postupovala, kdyby měla připravit vlastní šetření efektů vzdělávacích kurzů, jaké výzkumné otázky by si formulovala? Jak by se připravila na prezentaci svých výsledků vedoucím pracovníkům firmy, zejména oněch dvou oddělení?

7. Závěrečné hodnocení práce

Doporučuji k obhajobě s hodnocením velmi dobře

6. 6. 2015

Doc. PhDr. Pavel Kuchař, CSc.