

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

PROTOKOL O HODNOCENÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(Posudek oponenta práce)

Práci předložil student: Kristýna Kašparová

Název práce: Kompetence manažera

Vedoucí práce: Mgr. Helena Sequensová

Oponent práce: Ing. Vojtěch Kouba, Ph.D.

1. CÍL PRÁCE (*uved'te, do jaké míry byl naplněn*)

Práce si klade ambiciózní cíl, zjistit „jaký by měl ideální manažer 21. století být“. Takto široce zvolený cíl pochopitelně naplnit nelze, i proto, že tím marginalizujeme vliv kulturních rozdílů na úspěšnost managementu. Pro případné rozšíření tématu v diplomové práci doporučuji především knihy Geerta Hofstedeho, který po celý život varuje před snahou hledat vlastnosti „ideálního manažera“, stejné pro střeoevropské, frankofonní, britské či americké prostředí (nemluvě o společnostech asijských).

Až v subkapitole 9.3 je pak definována užší výzkumná otázka, která se věnuje rozdílům mezi prací manažera ve veřejné správě a v soukromé společnosti. I tu by bylo třeba logicky zúžit (alespoň na Českou republiku), ve skutečnosti totiž výzkum zkoumal rozdíly mezi řízením útvaru na finančním úřadu a řízením soukromého hotelu. Kvalitativní výzkum přinesl množství údajů, které by v případné diplomové práci bylo možné dále ověřit kvantitativním šetřením na širším vzorku.

2. OBSAHOVÉ ZPRACOVÁNÍ

Vzhledem k široce zvolenému tématu je práce značně obsáhlá. Kvalita teoretických kapitol přitom závisí na kvalitě využívaných zdrojů. Čerpat ze středoškolských maturitních otázek není vhodné. Problémem některých manažerských zdrojů je pak sebechvála (Tvrzení „*Společnost Robert Half International je špičkou v oblasti vyhledávání a výběru kvalifikovaných zaměstnanců*“ není v textu nijak ověřeno). Informace z rozhovorů jsou citovány přímo v textu a často jen krátce komentovány. Komentáře přitom někdy opomíjí zásadní rozdíly právě mezi prostředím státní správy a hotelem (např. v odpovědi na otázku č. 3 respondentka z prostředí veřejné správy zcela vynechává zákaznickou perspektivu a vypichuje své odborné znalosti, zatímco respondent z privátního sektoru na prvním místě mluví o vztazích se zákazníky, komentář se ale omezuje na to, že v odpovědích „*nalézáme shodu*“). Teprve v komentářích se přitom čtenář dozvídá důležité informace (například že pracovník v hotelu studoval pedagogiku a získané dovednosti používá ve své manažerské praxi).

3. FORMÁLNÍ ÚPRAVA

Práce splňuje nároky kladené na výstupní text bakalářského studia. Citace jsou v pořádku, v některých částech by bylo možné citovat častěji. Netypické je uvedení českého i anglického resumé hned pod sebou. Stylistická úroveň je až na drobnosti v pořádku.

4. STRUČNÝ KOMENTÁŘ HODNOTITELE

Bakalářská práce usiluje o popis všech podstatných technik, které se týkají řízení lidí. Několik desítek stránek textu však nemůže stačit ke shrnutí celé disciplíny. Výzkum formou hloubkových rozhovorů přináší mnoho zajímavých informací, z hlediska zvoleného tématu je však otázkou, zda by nebylo přínosnější zkoumat respondenty ze stejného prostředí (dvě obdobné vedoucí odboru, dva obdobné manažery hotelu).

5. OTÁZKY A PŘIPOMÍNKY K OBHAJOBĚ:

„Nakolik byly rozdíly mezi respondenty ovlivněny generačně a genderově? Byly by odpovědi stejné, kdyby oba respondenti byli devětatvacetiletí muži, anebo devětapadesátileté ženy?“

6. NAVRHOVANÁ ZNÁMKA: velmi dobře

Datum: 12. 5. 2020

Podpis: