

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce: Klasické a moderní metody vzdělávání manažerů

Typ práce: Bakalářská práce

Jméno studenta: Vaňátková Alena

Oponent práce: Ing. Lucie Vnoučková, Ph.D.

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	
Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	X
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	
Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	X
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	
Struktura práce	Úplná, logická	X
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
Literatura a práce s ní	Originální prameny	
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	
Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	X
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

Vlastní přínos práce	Formulace původních závěrů	
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	X
	Chybí formulace vlastních závěrů	

Další hodnocení:

Bakalářská práce zpracovává aktuální téma, ovšem její pojetí je poněkud problematické. Téma práce, kterým jsou klasické a moderní metody vzdělávání manažerů, není příliš do hloubky zkoumáno, v teoretické části jsou moderní metody uvedeny jen na 2 stranách, zbytek se věnuje vzdělávání jako takovému (obecně vzdělávání zaměstnanců, nikoliv manažerů). V praktické části je to obdobné. Práci by odpovídal název spíše „Vzdělávání v organizacích“. Teoretická část začíná velmi obecně definicí manažera. Tyto části by bylo možné vypustit a věnovat se rovnou tématu práce. Autorka zvolila pro výzkum 8 osob. Má jít o kvalitativní výzkum, ovšem využity byly strukturované rozhovory, což je metoda spíše kvantitativní. Pro kvalitativní výzkum by měly být využity spíše hloubkové nestrukturované rozhovory. Proto se provedený výzkum na 8 osobách zdá pro bakalářskou práci nedostatečný. Charakteristiku respondentů by bylo vhodnější přesunout do metodiky. Praktická část by se už měla věnovat výsledkům provedeného šetření. Stejně tak se části textů z metodiky opakují znovu ve výsledcích, což považuji za zbytečnou duplicitu. Není zcela jasné, proč autorka uvádí charakteristiku Libereckého kraje (kapitola 3.3), když se práce týká vzdělávání manažerů. Tento text by mohl být vypuštěn. Výsledky rozhovorů jsou pak slovně zhodnoceny. Doporučení jsou kompilována z teoretických východisek. Není však jasné, proč pro některé respondenty (1,2,7) byla uvedena doporučení přímo, pro ostatní ne, byla uvedena pouze shrnující. Autorka to nijak nevysvětluje. Mezi další nedostatky práce patří například obecný souhrn, bez konkretizace metod, výstupů práce, doporučení a závěrů. V anglickém abstraktu jsou chyby, stejně tak se vyskytují překlepy v českém textu. Dílčí cíle nejsou cíli, ale postupy zpracování práce – metodami. Místy chybí zarovnání textu. Autorka se lehce odchyluje od zadání – např. závěr a doporučení v zadání, v práci je to ovšem rozděleno. Takto se odlišují i ostatní kapitoly. V seznamu literatury se pak vyskytují chyby. Z těchto důvodů vnímám práci jako hraniční.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Proč jste pro výzkum zvolila strukturovaný rozhovor a nikoliv nestrukturovaný?

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

Budou vaše doporučení využita v praxi manažerů?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Jaký je váš názor na rozvoj kompetencí manažerů?

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

Klasifikace	výborně	
--------------------	---------	--

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

	velmi dobře	
	dobře	X
	nevyhovující	

Datum: 18.05.2016

Podpis oponenta práce