

## POSUDEK DIPLOMOVÉ PRÁCE

*Jméno a příjmení diplomanta:* Bc. Lenka Šafránková

*Studijní obor:* Management sociální práce v organizacích

*Oponent diplomové práce:* doc. Enzo Essenza

*Katedra/ ústav:* Ústav sociálních a speciálněpedagogických věd (USV)

*Název diplomové práce:* Manažerské kompetence studujících na ZSF JU

- Volba tématu:
1. Mimořádně aktuální
  2. Aktuální pro danou oblast
  3. Užitečné a prospěšné
  4. Standardní úroveň
  5. Neobvyklé
- Cíl práce a jeho naplnění:
1. Vhodně zvolený cíl, který byl naplněn
  2. Vhodně zvolený cíl, který byl částečně naplněn
  3. Vhodně zvolený cíl, který nebyl naplněn
  4. Nevhodně zvolený cíl
- Struktura práce:
1. Originální – zdařilá
  2. Logická – systémová
  3. Logická – tradiční
  4. Pro dané téma nevhodná
- Práce s literaturou:
1. Vynikající, použity dosud neběžné prameny
  2. Velmi dobrá, použity nejnovější dostupné prameny
  3. Dobrá, běžně dostupné prameny
  4. Nedostatečná – s ohledem na požadovaný počet nebo kvalitu
- Vybavení práce (data, tabulky, grafy, přílohy):
1. Mimořádné, funkční
  2. Velmi dobré, funkční
  3. Odpovídá nutnému doplnění textu
  4. Nedostačující
- Přínosy diplomové práce:
1. Originální, inspirativní názory
  2. Ne zcela běžné názory
  3. Vlastní názor argumentačně podpořený
  4. Vlastní názor téměř chybí
- Uplatnění diplomové práce v praxi a ve výuce:
1. Práci lze uplatnit v praxi
  2. Práci lze uplatnit ve výuce
  3. Vhodná pro publikování
  4. Práci nelze příliš využít ani v praxi ani při výuce
- Formální stránka:
1. Výborná
  2. Velmi dobrá
  3. Přijatelná
  4. Nevyhovující

## Nemohu hodnotit:

Jazyková stránka:

1. Stylistika a) výborná  
b) velmi dobrá  
c) dobrá  
d) nevyhovující
  
2. Gramatika a) výborná  
b) velmi dobrá  
c) dobrá  
d) nevyhovující

Zásadní připomínky k diplomové práci:

1. nemám
2. mám tyto:

1. Na úroveň DP nestačí deskriptivní výzkumná otázka: “Jaké manažerské kompetence mají studující magisterského studia na ZSF JU?”
2. Výzkumná otázka ani hypotézy nejsou relevantní – proč se tím zabývat? Poskytnutý důvod není dostačující („Manažeři jsou nedílnou součástí každé organizace“).
3. Paradigma kompetencí je velmi omezující součástí starého paradigmatu (viz skills → competences → capabilities).
4. Teoretická část je zaměřena pouze na popis základních pojmů - na úroveň DP nedostatečné.
5. Metoda dotazníku a sebehodnocení není adekvátní ani dostatečná pro zjištění kompetencí.
6. Povrchnost obsahu, viz příklady dole.
7. Chybějící kritické myšlení.

Slovní hodnocení dle struktury práce (vyjádřete se prosím k jednotlivým částem práce: teoretická část, metodologie, výsledky, diskuze, závěr):

### Úvod

- **Hypotézy:** Není jasné, proč je nutné psát práci o 115 stránkách o problematice s nulovou myšlenkovou hloubkou, která navíc není relevantní ani pro praktické využití, ani pro intelektuální svět: „Hypotéza, že manažerské kompetence u studijních programů Management sociální práce v organizacích a Ošetrovatelství ve vybraných klinických oborech se neliší. Druhou je pak hypotéza, která je postavena na tom, že studující kombinované formy studia mají manažerské kompetence větší než studující denní formy studia.“
- Není jasné, proč by se vůbec měly srovnávat manažerské kompetence u těchto dvou studijních oborů či proč je důležité porovnání manažerských kompetencí kombinované a denní formy studia.

### Teoretická část

- Teoretická část je zaměřena na deskripci základních pojmů - na úroveň DP není tento přístup dostačující.
- Chybí vysvětlení výběru pojmů.
- Autorka řadí definice různých autorů více nebo méně nahodile – chybí struktura, analytický přístup, kritické hodnocení, zkoumání souvislosti s tématem, vlastní přínos.
- Obsah nemá hloubku – většinou se jedná o tvrzení tohoto typu:
  - „Drucker (2012) dodává, že manažeři jsou specifickým orgánem každé instituce.“

- „Management je tedy řízení v organizacích. Je to proces činností, které jsou koordinované a mohou být realizované jedním člověkem nebo skupinou lidí. Účelem těchto činností je dosažení určitých výsledků (Blažek, 2014).“
  - „Fišer (2014) rozvádí myšlenku, že aby byla organizace úspěšná, je závislá na kompetencích lidí, kteří v této organizaci pracují.“
- (Mohl bych tento seznam rozšířit na stovky, možná tisíce příkladů, které popisují všeobecně známá fakta.)

### Praktická část

- Viz komentáře k výzkumné otázce a hypotézám.
- Praktická část je plná zbytečných vysvětlení typu „Metoda dotazování je založena na tom, že respondenti deklarují své názory a postoje odpovídáním na otázky v dotazníku.“

### Metodika a výsledky

- I v této části je zřejmé, že autorka zvolila nejméně náročnou cestu použitím jednoho standardizovaného dotazníku hodnocení manažerských dovedností od Alana Chapmana, a i to jen z části, a bez kritického hodnocení.
- Zvolená metodika, formulace dotazů a absence jiného, komplementárního přístupu k dotazování vede k fragmentárním, deskriptivním výsledkům. Některé grafy postrádají smysl, např. obsahují nahodilé seskupení kompetencí – není jasné, proč zrovna tyto kompetence byly dány dohromady, co přesně znamenají, v čem jsou rozdílné – např. pojem vlastní rozvoj a osobní růst.
- Problematika odlišných interpretací pojmů a hloubka pojmů zůstává mimo zorné pole.

### Diskuze

- Autorka v této části zmiňuje i výsledky jiných studií, což hodnotím pozitivně.
- Nicméně, vše výše zmíněné znamená, že výsledky této studie nemají vypovídající nebo vysvětlující hodnotu a nejsou použitelné, a to ani pro vědecké, ani pro praktické účely.

### Závěr

- Jedná se pouze o krátký souhrn práce doplněný úvahami o relevantnosti celé práce. Chybí opravdové posouzení a vyhodnocení práce.

Práce splňuje základní požadavky kladené na tento typ prací, a proto ji doporučuji k ústní obhajobě:

1. ano
2. ne

Navrhovaná klasifikace:

1. výborně
2. velmi dobře
3. dobře
4. nevyhově

Otázka k ústní obhajobě práce:

Paradigma kompetencí staví na konceptech, jako jsou znalosti, dovednosti a postoje – nebo v jiné variantě například znalosti, dovednosti a způsobilosti. V dnešní praxi se toto velmi úzké pojetí často rozšiřuje. Některé organizace např. zdůrazňují znalosti, dovednosti, postoje a hodnoty. Dále můžeme přidat např. teorii mnohočetné inteligence, lidské kvality (obsahující např. ctnosti srdce), úroveň a kvality vědomí, morální kvality, moudrost a vyšší schopnosti (*higher order capabilities*) jako je intuice, inspirace, imaginace, umělecké a estetické cítění, humor, pravdivost, autenticita atd. Které z těchto jevů jsou podle Vás součástí tzv. kompetence? Pokud tyto jevy nejsou součástí kompetencí, o co se přesně jedná? Jaké jsou důsledky pro

zaměstnance, organizace a společnost, když manažeři jsou kompetentní, ale chybí jim výše zmíněné dimenze lidského potenciálu?

Datum: 18.5.2021

Podpis oponenta diplomové práce

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eman', is written over a light blue rectangular background.