

Posudek oponenta bakalářské práce

Jméno a příjmení studenta	Matěj OPEKAR
Název práce	Rozvoj osobnosti manažera ve vybraném podniku
Název a typ studijního programu	Ekonomika a management / Bakalářský
Fakulta / katedra	Ekonomická fakulta / KŘE
Vedoucí práce	Maříková Monika, Ing. Ph.D.
Oponent	Ing. Marcela Rešlová

Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0

2. Logická struktura práce 1.0

3. Naplnění cíle práce 2.0

Poznámka:Hlavní cíl identifikace možností rozvoje byl naplněn. Stejně tak zjištění vztahu podřízených k manažerovi. Z odpovědí podřízených nelze jednoznačně odpovědět na otázku, zda jsou s přístupem manažera spokojeni.

4. Metodický postup 1.0

5. Hodnocení teoretického zobecnění a přínosu 1.0

Poznámka:Oceňuji různorodý pohled na styly řízení a uvedení lišících se rozvojových potřeb manažerů v závislosti na délce jejich praxe.

6. Praktický přínos práce 1.5

Poznámka:Identifikace a mapování oblastí velice detailně a precizně zpracováno. Dokázala bych si představit větší přesah, rozhovor s manažerem po předání výsledků. Možná se tak stalo a v práci to není zmíněno.

7. Práce s literaturou 1.0

Poznámka:Citace v pořádku, velká řada zdrojů

8. Formální stránka 1.0

Poznámka:Srozumitelný styl psaní, popisný, jednotná formální úprava

Závěr

Hodnocení práce (známka): **výborně**

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

Otázky pro diskusi a poznámky

Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Práce detailně zkoumá osobnost manažera, jeho způsob řízení a používání manažerských technik v různých oblastech. Oceňuji šířku a hloubku otázek, protože vymezují konkrétní oblasti manažerského řízení. Forma sebehodnocení v porovnání s vnímáním zaměstnanců přináší jasná čísla a rozdílnost náhledu na stejnou situaci.

Zajímavé by bylo zaměstnancům položit na závěr dotazníku i otevřené otázky na to, co nepovažují za problematické a naopak v čem by ocenili změnu a jakým směrem. Stejně tak, jakým způsobem

přijal manažer tato doporučení, zpětnou vazbu podřízených a co by on sám chtěl aktivně změnit. Kvituji v závěru nápad na zopakování šetření po určitém čase a vyhodnocení změny.

Otázky nebo témata pro diskusi před komisí

Na základě čeho jste zvolil a popsal právě tyto slabé stránky k rozvoji? To, že podřízení nevnímají zájem o své pocity a starosti, nemusí znamenat, že by to chtěli měnit.

Jaké mohly být motivy zaměstnanců, kteří se nechtěli zúčastnit dotazníkového šetření v návaznosti na manažerův temperament a styl řízení?

Datum: 25.04.2023

Podpis oponenta