

Prof. Ing. Petr Němeček, DrSc

Oponentský posudek
Habilitační práce

Ing. Jiřího Koleňáka, Ph.D., MBA

METODY OSOBNOSTNÍHO ROZVOJE PRO ZVÝŠENÍ KVALITY MANAŽERSKÉ PRÁCE

Autor chce uvést možnosti zvýšení kvality manažerské práce, k tomu nabídnout nejčastěji využívané modely osobnostního rozvoje manažerské práce, tyto modely zhodnotit s výstupem návrhu doporučení pro další rozvoj manažerského vzdělávání.

Obsahově tak práce přísluší k uplatnění na pracovišti autora, práce je aktuální i následně pedagogicky využitelná, věřím, že nejen na jedné vysoké škole.

Autor stanovil pro zpracování habilitační práce cíle, vázané na současný stav ve vývoji podnikatelského prostředí, požadavků na manažerské kompetence, analýzu metod osobnostního rozvoje při posouzení jejich přínosu pro řešení požadavků podnikatelského prostředí. Dílčím cílem je také hledání vztahu mezi kvalitou manažerské práce a cíleným osobnostním rozvojem manažera. Výsledkem práce má být sestavení souboru doporučení pro zkvalitnění manažerské práce pomocí nástrojů a technik osobnostního rozvoje. Považoval bych za účelné, stanovit zásadní cíl práce a jemu podřízené dílčí cíle. Na str.4 je uvedeno „Odborné vzdělávání není pro současné potřeby manažerské praxe dostačující a musí být rozšířeno o rozvoj osobnostní.“

Ambicí práce je představit nejčastěji využívané modely osobnostního rozvoje vedoucí k posílení kvality manažerské práce.“ Není však zřejmé, odkud autor čerpá argumenty pro tato tvrzení a jak hodlá zařadit do systému přípravy modely osobnostního rozvoje.

Vedle běžně uváděných logických metod zpracování habilitační práce autor zvolil metodu focus group. Tato metoda je podrobně popsána, pro reálné zhodnocení výsledků však považuji za důležité uvést složení jednotlivých skupin co

do předchozí přípravy, délky praxe i zastávané řídicí pozice. Využít např. jen názoru studentů bez řídicích pozic může přinést výsledky, otázkou je, zda jsou využitelné.

Jednou z nosných kapitol je kap.4, kde je podán přehled o současném stavu řešené problematiky. Jedná se o celkový všeobecný přehled, který vymezuje prostor pro vlastní řešení habilitace. Přehled vymezuje vývoj sociální společnosti, podnikatelského prostředí a z toho usuzuje na požadavky na manažery. Kapitola má silnou oporu v literatuře, tuzemské i zahraniční. Rozsah a obsah kapitoly vždy bude záviset na autorovi, lze soudit, že předložený odpovídá zaměření práce a je účelný.

Za výsledky své práce považuje autor shrnutí nejsilnějších vlivů současného podnikatelského prostředí. Chce-li hodnotit přínos současných modelů osobnostního rozvoje manažerů hledá kritéria pro toto hodnocení. Bez širšího zdůvodnění zvolil kritéria:

1. Rovnováha,
2. Pohyblivost,
3. Nezávislost,
4. Antifragilita.

Tato kritéria popisuje, antifragilitu vnímá jako schopnost jedince

- Vnímat nejistotu, náhodu a stresory jako prostředek k vlastnímu zdokonalování,
- Okamžitě a bez emocí reagovat na chyby, které se vyskytnou a provádět korekční opatření,
- Věnovat jen minimum času predikcím a více posunu na ose fragilita-robustnost-antifragilita a to ve všech oblastech (fyzické, psychické i emoční) pomocí vhodného tréninku.

Práce se obsahově silně váže na psychologii, často opouští podstatu managementu. Sám uvádí, že „Předkládané metody stojí na pomezí managementu, andragogiky a odborné psychologie a silně ovlivňují současný manažerský svět. Některé metody je možné označit za „alternativní“, to znamená, že nejsou současnou vědeckou psychologií uznávány.“ Metody jsou popisovány a je zřejmé, že jsou vázána na jednotlivé autority, které je vytvořily a aplikují. Patrně bez problémů by tyto metody a jejich přehled mohly být podávány v psychologických pracích a vztahovat se nejen na osobnostní rozvoj v managementu. Výsledky vlastního řešení jsou vázány na metodu focus group. Není však uvedeno, proč právě tato je favorizována.

Dále jsou v práci předloženy statisticky zpracované výsledky, kterým předchází představení použitých statistických metod. Zpracování je přehledné, postrádám však počet respondentů a závěrečné shrnutí.

Vlastní závěr práce představuje koncept Connatural Managementu a jeho praktické aplikace formou kurzů X-tream managementu, které jsou realizovány na Newton College,a.s. Dle podání lze usuzovat, že právě toto považuje autor za vhodnou metodu.

Považuji habilitační práci za propojení managementu a psychologie, za rozsáhlé studium literatury a svědomitý odkaz na autory. Autor prokázal schopnost práce s literaturou, hledá možnosti aplikace pro podnikatelskou sféru, skromně popisuje přínosy pro vědu a praxi. Práce je nepochybně původní a originální.

Doporučuji habilitační práci k obhajobě a pro jejím úspěšném průběhu k udělení vědecko-pedagogické hodnosti docent.

Brno, 29.4.2015