

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE

Název práce:	Programy vzdělávání a rozvoje ve společnosti Coca-Cola HBC Česká republika s.r.o.
Jméno autora:	Markéta Hynková
Typ práce:	bakalářská
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Katedra/ústav:	Katedra managementu
Oponent práce:	Ing. Libor Cupal
Pracoviště oponenta práce:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)

II. HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH KRITÉRIÍ

Zadání	průměrně náročné
<i>Hodnocení náročnosti zadání závěrečné práce.</i>	
Zadání má potenciál pro úpravy struktury vzdělávání, prezentaci této struktury a vzdělávacích potřeb zaměstnancům prostřednictvím hodnocení zaměstnanců manažery v přímé vazbě na potřeby rozvoje každého zaměstnance a úpravu konkrétního vzdělávacího programu Passion to Lead.	

Splnění zadání	splněno s většími výhradami
<i>Posuďte, zda předložená závěrečná práce splňuje zadání. V komentáři případně uveďte body zadání, které nebyly zcela splněny, nebo zda je práce oproti zadání rozšířena. Nebylo-li zadání zcela splněno, pokuste se posoudit závažnost, dopady a případně i příčiny jednotlivých nedostatků.</i>	
Závěrečná práce zbytečně pracuje s celým komplexem vzdělávání, aniž by formou dotazníkového šetření byla schopna získat podklady pro jasnější profilaci jednotlivých bloků a využitelnost pro manažery při práci s podřízenými pracovníky. Spokojenost samotných účastníků/zaměstnanců není dostatečným podkladem pro hodnocení efektivnosti a využitelnosti pro potřeby manažerů při rozvoji zaměstnanců.	

Zvolený postup řešení	částečně vhodný
<i>Posuďte, zda student zvolil správný postup nebo metody řešení.</i>	
Vhodné metody, ale nepřesně využité. Praktická část měla ideálně úzce zacílit na program Passion to Lead. Dotazníkové šetření je zacílené na zbytečně široký vzorek bez možnosti dalšího praktického využití těchto dat v závěru práce. V rámci dotazníkového šetření bylo možno pracovat přímo s nadřízenými manažery (nadřízenými účastníky vzdělávání) i skupinou účastníků vzdělávání Passion to Lead, a to cílem nejen ověřit náplň, ale dopřesnit/vytvořit jasné stupně dalšího vzdělávání manažerů. Jaký je follow-up z tohoto programu Passion to Lead není příliš jasné. Jaké možnosti má nadřízený manažer pro vzdělávání podřízených manažerů v rámci pokračování/nadstavby tohoto programu není z této práce rovněž jasné. S tímto tématem by bylo tedy vhodné dále pracovat.	

Odborná úroveň	D - uspokojivě
<i>Posuďte úroveň odbornosti závěrečné práce, využití znalostí získaných studiem a z odborné literatury, využití podkladů a dat získaných z praxe.</i>	

Formální a jazyková úroveň, rozsah práce	C - dobře
<i>Posuďte správnost používání formálních zápisů obsažených v práci. Posuďte typografickou a jazykovou stránku.</i>	
Ačkoli je v teoretické části znatelná snaha o čitelnost a jasnost předložených informací, v části praktické bych doporučil předložit jasný rámec a strukturu vzdělávání v dané společnosti včetně zaměření pro určité skupiny zaměstnanců nebo manažerů.	

Výběr zdrojů, korektnost citací

D - uspokojivě

Vyjádřete se k aktivitě studenta při získávání a využívání studijních materiálů k řešení závěrečné práce. Charakterizujte výběr pramenů. Posuďte, zda student využil všechny relevantní zdroje. Ověřte, zda jsou všechny převzaté prvky řádně odlišeny od vlastních výsledků a úvah, zda nedošlo k porušení citační etiky a zda jsou bibliografické citace úplné a v souladu s citačními zvyklostmi a normami.

Některé části teoretické části práce bych doporučil lépe provazovat, případně komentovat (např. 2.3.1). Nutné je vyhledávat primární odkazy na autory (pochopitelně včetně uvedení sekundárního odkazu), rozporuji proto odkazy např. v 2.1 (Rogers) na str. 7, resp. 2.2.1 (Kolb) na str. 8 nebo 2.2.2 (Peter Honey) na str. 9.

Další komentáře a hodnocení

Vyjádřete se k úrovni dosažených hlavních výsledků závěrečné práce, např. k úrovni teoretických výsledků, nebo k úrovni a funkčnosti technického nebo programového vytvořeného řešení, publikačním výstupům, experimentální zručnosti apod.

Jak už bylo řečeno výše, práce měla potenciál lépe zacílit a vysvětlit nebo případně upravit „Leadership curriculum“ s přehledným využitím pro práci nadřízených manažerů i prezentaci cesty nižších manažerů při jejich rozvoji.

III. CELKOVÉ HODNOCENÍ, OTÁZKY K OBHAJOBĚ, NÁVRH KLASIFIKACE

Shrňte aspekty závěrečné práce, které nejvíce ovlivnily Vaše celkové hodnocení. Uveďte případné otázky, které by měl student zodpovědět při obhajobě závěrečné práce před komisí.

Ačkoli oceňuji snahu autorky zaměřit se na celý komplex vzdělávání v dané společnosti, pro rozsah bakalářské práce a u společnosti této velikosti je toto zacílení příliš široké a výstupy práce nemohou poskytnout jednoznačné benefity.

Výstup práce (output) možná může vyvolat drobné změny (outcomes) tak, jak je uvedeno v informaci autorky o re-designu programu Passion to Lead (autorka spíše komentuje, než sama navrhuje), ale benefit závěru práce (jejího přínosu) pro společnost není bez vazby na další stupně vzdělávání manažerů dostatečně jasný.

Tento potenciál závěrečné práce by byl lépe využit nejen jednoznačnějším zacílením, ale i zařazením programu Passion to Lead do celkového kontextu vzdělávání manažerů. Změny v náplni programu Passion to Lead by pak bylo možno odůvodnit i s ohledem na náplň dalších stupňů vzdělávání manažerů.

Otázky:

- 1) V práci uvádí autorka mezifirmní mentoring- spolupráci s cizími firmami (str.31). Jak je ošetřen případný únik firemního know-how nebo důvěrných obchodních informací?
- 2) Jakou vazbu má program Passion to Lead na celý cyklus vzdělávání a rozvoj manažerů v dané společnosti?

Předloženou závěrečnou práci hodnotím klasifikačním stupněm **D - uspokojivě**.

Datum: 2.2.2016

Podpis: Ing. Libor Cupal