



VYSOKÁ ŠKOLA TECHNICKÁ A EKONOMICKÁ
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Ústav technicko-technologický

Rozvoj osobnosti manažera v pozici leadera

Autor bakalářské práce:

Tomáš Řepík

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Radka Vaničková, Ph.D.

Oponent bakalářské práce:

Ing. Martin Šachta, MBA

červen 2016

Motivace k řešení daného problému

- Absence vzdělávacího systému v analyzovaných firmách,
- Dynamický vývoj pozice manažera,
- Ochota spolupráce manažerů,
- Rozšíření vlastních znalostí.

Cíl práce

- Cílem bakalářské práce je sestavení návrhu systému efektivního způsobu realizace manažerských činností v praxi.

Výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka :

„Jak za pomoci identifikace kompetencí zefektivnit práci ředitele stavební firmy?“

Díličí výzkumné otázky:

1. Jakými kompetencemi by měl disponovat ředitel stavební firmy?
2. Jaká je optimální úroveň rozvoje interpersonálních, manažerských, odborných a osobnostních kompetencí na pozici ředitele stavební firmy?
3. Jaká opatření jsou vhodná pro rozvoj jednotlivých interpersonálních, manažerských, odborných a osobnostních kompetencí na pozici ředitele stavební firmy?

Použité metody

- Studium podnikové dokumentace
- Řízený rozhovor
- Pozorování při výkonu práce
- Dotazníkové šetření

Dosažené výsledky

1. Vytvořený popis pracovní pozice ředitele stavební firmy.

Dosažené výsledky

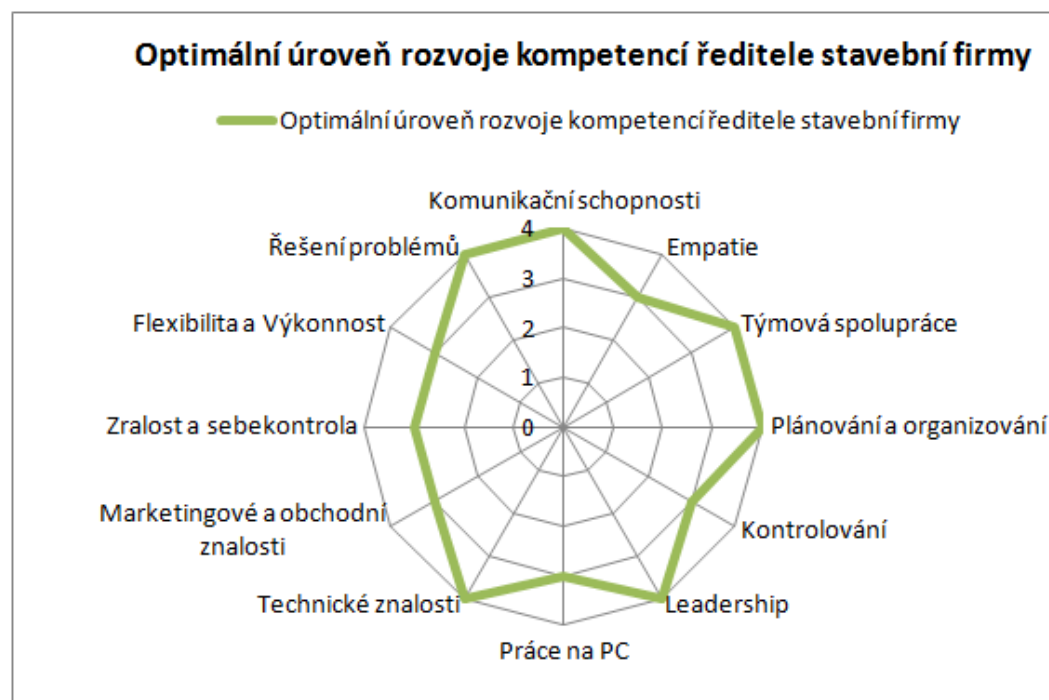
2. Kompetenční model ředitele stavební firmy

- Interpersonální kompetence
- Manažerské kompetence
- Odborné kompetence
- Osobnostní kompetence

Dosažené výsledky

5. Stanovení optimální úrovně rozvoje kompetencí na pozici ředitele stavební firmy.

Graf 1: Optimální úroveň kompetencí ředitele stavební firmy

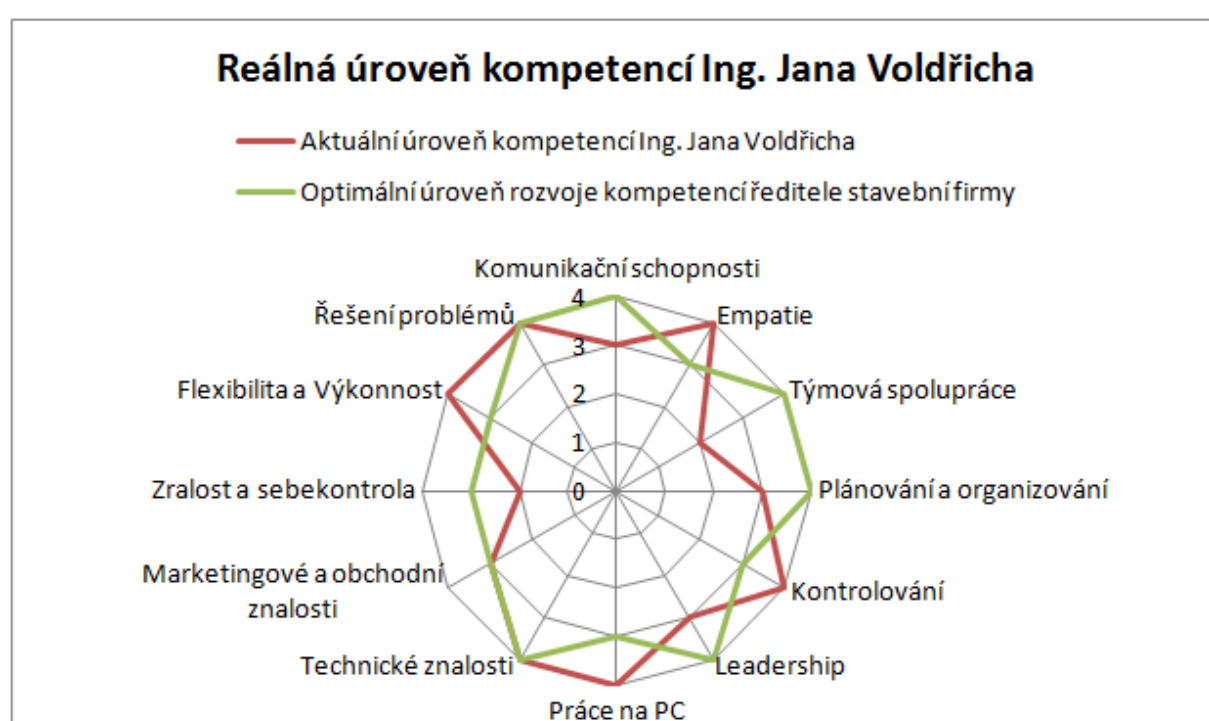


Zdroj: vlastní

Dosažené výsledky

4. Stanovení reálné úrovně rozvoje kompetencí analyzovaných ředitelů.

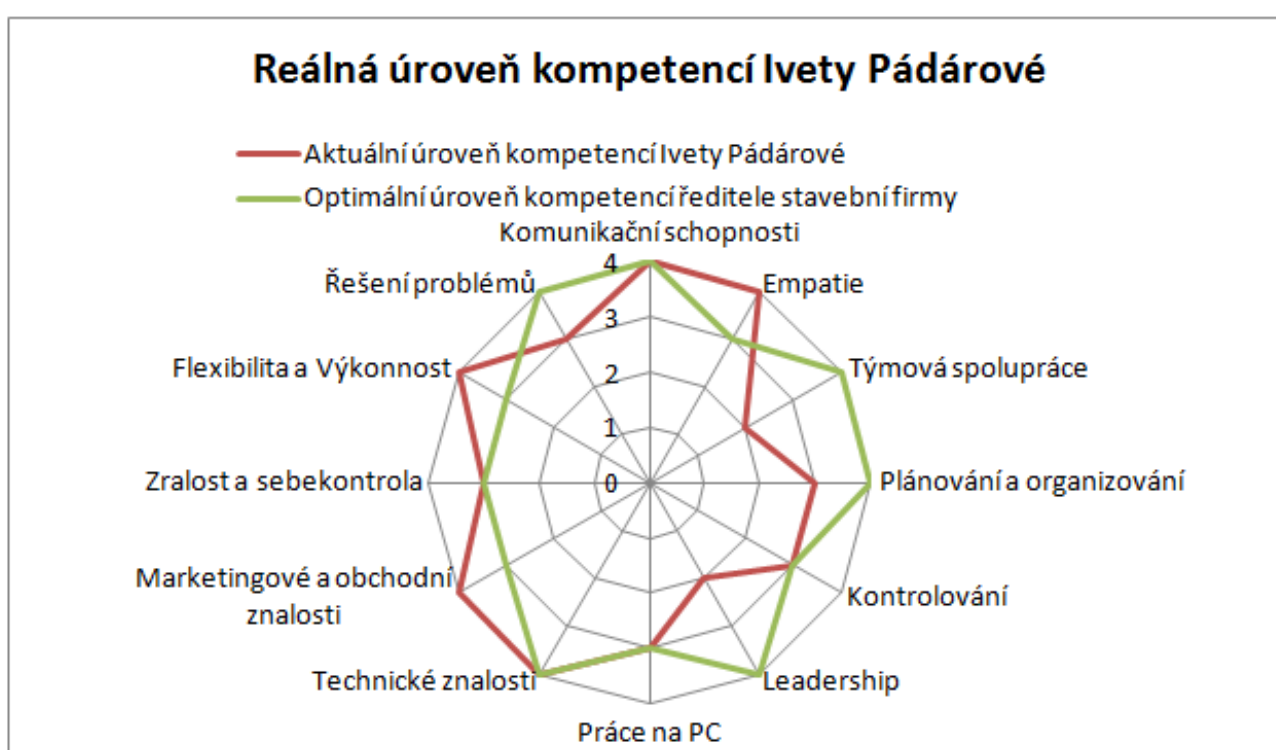
Graf 2: Reálná úroveň kompetencí Ing. Jana Voldřicha



Zdroj: Vlastní

Dosažené výsledky

Graf 3: Reálná úroveň kompetencí Ivety Pádárové



Zdroj: Vlastní

Dosažené výsledky

Graf 4: Reálná úroveň kompetencí Ing. Petra Brehma



Zdroj: Vlastní

Dosažené výsledky

5. Návrh vhodných rozvojových aktivit.

Dosažené výsledky

Praktické využití kompetenčního modelu

Kompetenční model, interpersonální kompetence:

	Týmová spolupráce (budování vztahů)	Otevřeně a konstruktivně řeší problémy a konflikty	Kurz asertivního chování, kurz řešení konfliktních situací
		Respektuje názory ostatních	
		Je schopný navazovat a rozvíjet otevřené a konstruktivní vztahy jak se zákazníkem, tak se zaměstnancem	Kurz umění spolupráce, outdoor training
		Má schopnost rozdělit v týmu úkoly a kontrolovat jejich splnění.	

Závěrečné shrnutí

Vytvořený kompetenční model:

- je efektivní,
- uživatelsky přátelský,
- využitelný v praxi,
- identifikuje kompetence ředitele stavební firmy,
- navrhuje vhodné rozvojové aktivity.

Otázky vedoucího a oponenta

- Definujte rysy osobnosti manažera po všeobecné stránce v názorné aplikaci v oboru stavebnictví.
- Jaký je vztah mezi: manažerem v roli leadera a faktorem úspěšnosti v podnikání v roli majitele, vlastníka firmy?
- Plánují stavební firmy realizovat Vámi navržené rozvojové aktivity a vzdělávací kurzy?

Děkuji za pozornost