

HODNOCENÍ VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

Autor práce:	Bc. Ondřej Markvart
Vedoucí práce:	Ing. Václav Oškrdal, Ph.D.
Recenzent práce:	Ing. Jan Hacmac
Název práce:	Projektový manažer jako manažer projektového týmu
Cíl práce (viz zadání):	Cílem této diplomové práce je vybavit projektového manažera znalostmi z oboru psychologie, především v oblastech sestavování projektového týmu, motivace a uspokojení členů projektových týmů. Práce přináší ucelený pohled na projektového manažera v roli manažera týmu při řízení projektu. Pro tyto účely jsou vysvětleny metodiky psychodiagnostiky, které slouží ke zjištění základních vlastností potencionálních členů týmu včetně určení, na jaký post v rámci týmu se člověk s určitými vlastnostmi hodí. Diplomová práce přináší také návrh metodiky, jak správný projektový tým sestavit a jak dosáhnout pracovního uspokojení členů projektových týmů.
Povaha diplomové práce:	praktický projekt

V hodnocení používejte stupně 1-4 (výborně / dobře / podprůměrně / nevyhovuje)

Náročnost tématu	
Rozsah / rozvoj teoretických znalostí	2
Originalita tématu	2
Uplatnění praktických dovedností	2-3
Rozsah podkladových prací / materiálů	1-2
Hodnocení věcných aspektů (obsahové stránky) diplomové práce	
Splnění cíle práce	2-3
Vlastní přínos studenta ke zpracování tématu	2-3
Množství a kvalita podkladových materiálů	2
Kvalita zpracování podkladových materiálů	3
Logická stavba práce	2
Výběr a přiměřenost použitých metod a nástrojů	3

Hodnocení formálních aspektů diplomové práce	
Úroveň grafického zpracování	2
Jazyková úroveň, pravopis	1
Práce s literaturou, citace, prezentace převzatých materiálů	2
Přístup studenta ke zpracování diplomové práce	
Samostatnost a aktivita při tvorbě diplomové práce	2-3
Spolupráce s vedoucím diplomové práce	3
Dodržování harmonogramu	4

Navržená známka:	dobře , v případě kvalitního výkonu u obhajoby velmi dobře
-------------------------	---

Navržená známka není žádnou formou průměru z výše uvedených kritérií, jedná se o celkové hodnocení práce.

V Praze dne

podpis vedoucího DP

Připomínky k provedení práce:
Rozsahem nadprůměrná práce, zabývající se personálními aspekty řízení projektů, spadá tematicky spíše do oblasti managementu. Její příslušnost k informatice je nicméně dána ICT charakterem předmětných projektů a i s ohledem na její určitou nadčasovost je možné označit zvolené téma za relevantní a zajímavé. V teoretické části se autor nejprve věnuje definici užitě terminologie (na základě dostatečných a vhodně zvolených materiálů), následně pak „základům“ projektového řízení obecně (ve formě obecných standardů PMBOK, Prince2 a IPMA) i jeho specifikům v podobě konkrétních ICT modelů/ metodik. Podle mne zbytečný rozsah je věnován oblastem, které mají na dosažení cíle práce a vyhodnocení stanovených hypotéz jen malý vliv (např. jde o popis vodopádového modelu a metodiky SCRUM – tam, kde není vazba na cíl práce by stačil výrazně stručnější popis), naopak unikají – což se projevuje i v další části práce – souvislosti specifické právě pro oblast řízení ICT projektů, např. ve formě precizace typických ICT rolí, forem složení týmu, specifik využití IS/ICT nástrojů atd. Další teoretická část je věnována tématům z oblasti psychologie a psychodiagnostiky, které autor slibuje propojit právě s projektovým řízením. Tato část je v pořádku, je vidět, že se autor v problematice orientuje a dokáže patrně i v praxi předvedené postupy aplikovat. Na teoretickou část navazuje výzkum, hodnotící aktuální situaci ve zkoumané oblasti. Formálně je proveden obstojně, výběru dotazů ale mohla být kladena větší péče – jejich vazba na definované cíle a hypotézy není dostatečná, což se projevuje v nejednoznačnosti závěrů. Konstatuji, že např. na str. 89 „nepotvrzené“ rozdíly v týmové práci mezi agilními a tradičními metodikami jsou naprosto jednoznačné a ani malý rozsah odpovědí by neměl bránit v jejich identifikaci (např. srovnání fungování týmu v eXtreme Programmingu a v RUP). Posledních 13 stran práce je pak věnováno vlastnímu návrhu řešení pro volbu způsobu řízení,

sestavení projektového týmu, principů udržení motivace a navýšení pracovního uspokojení členů. Nejprve je provedeno hodnocení problémů v daných oblastech a následně navrženo jejich řešení. První z návrhů – volba způsobu řízení – se týká především výběru metodiky a podle mne s cílem práce souvisí jen velmi volně. Druhý návrh – proces sestavení týmu – již má svou kvalitu ve formě provázání dříve popsanych teoretických částí, nedokážu z něj nicméně vydestilovat konkrétní odpovědi na praktické otázky, které bych očekával – např. jaké je skutečné „vhodné“ složení týmu resp. osobnostní typy pro jednotlivé role, jak tedy tým konkrétně (ne)poskládat a na co si při tom dát specificky pozor atd. Musím prací hodně listovat, rozvažovat, jak autor vlastně k návrhu došel a pokusit se dříve popsaná fakta provázat nad rámec toho, co popisuje. Třetí část návrhu – koncept navýšení motivace – považuji za užitečný, tady opět autor prokazuje, že tématice rozumí, má na ni i vlastní názor a dokáže jej přetlumočit do použitelných výstupů.

Formálně je práce slušně dotažena, překlepů a podobných nedostatků není mnoho. Obsahuje místy velmi rozsáhlé citace, které by bylo vhodné přeformulovat a vyhodnotit (např. strany 36, 38, 53 aj.). Formálně je to v pořádku, jde spíše o poměr přidané hodnoty autora.

Celkový dojem z práce je rozporuplný. Hlavního cíle práce je dosaženo, nicméně formou, kladoucí na čtenáře nemalé nároky. U dílčích cílů se pak minimálně v některých částech (porovnání tradičních a agilních metodik, vlastní autorský návrh) nemohu zbavit dojmu nedotaženosti. Částečně jde zřejmě o důsledek horečné finalizace a nedostatečný čas na důkladnou revizi a provázání souvislostí v rámci práce. Pokud by měla o 30 stran méně a byla přesněji zaměřena na své cíle, byla by lepší, než ve stávající – byť stále nijak zlé – podobě. S ohledem na výše uvedené navrhuji práci ohodnotit známkou dobře, v případě kvalitního výkonu u obhajoby s možností lepšího ohodnocení.

Otázky a témata, které je vhodné doplnit/vysvětlit:

Jak vstupuje do trojimperativu projektového (str. 19) řízení faktor kvality? Dnes někteří autoři hovoří i o tzv. „tetrahedronu“ projektového řízení, kde je kvalita čtvrtým základním faktorem. Znamená vyšší kvalita vždy nutně vyšší náklady nebo čas dodávky projektu? Rozmyslete a vysvětlíte vzájemné závislosti.

Mají resp. mají mít osobnostní typy pracovníků i přímý vliv na obsazení jednotlivých rolí rámci týmu pro dodávku ICT projektů? Jsou některé kombinace rolí / osobnostních typů / motivačních profilů vysloveně nevhodné?

V případě potřeby pokračujte na další stránce.