

Posudek vedoucího práce

KOTÁLOVÁ, Marie. *Analýza managementu štěstí v organizacích v České republice*. Praha 2019. 116 s., 2 přílohy. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce PhDr. Olga Běhouňková, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Pro svoji diplomovou práci si Marie Kotálová zvolila oborově relevantní problematiku. Jedná se o rozvíjející se koncept managementu štěstí, který patří mezi aktuálně intenzivně diskutovaná témata ve světě i v České republice, který má mnoho kritiků i zastánců a na něhož stále neexistuje jednotný pohled, ani jednotně přijímaná definice. Jedná se především o praktickou disciplínu, která se z praxe vyvinula a je s ní neoddělitelně svázána.

Autorka si za cíl své práce stanovila identifikovat podobu „... managementu štěstí v organizacích v České republice se zaměřením na pozici manažerů štěstí, jejich činnost a kompetence.“ (s. 8)

Posuzovaná diplomová práce má rozsah 112 stran výkladového a je strukturována do čtyř tematických kapitol. V Úvodu práce autorka nejen představuje cíl práce a cíl empirického šetření, ale také přehledově uvádí hlavní nosné zdroje v rámci jednotlivých kapitol. V první kapitole se věnovala konceptu štěstí v práci a jeho východiskům v pozitivní psychologii, která se intenzivně rozvíjí posledních dvacet let, definici štěstí a faktorům, které jej ovlivňují a zejména oblasti štěstí v práci, jeho smysluplnosti a zodpovědnosti za něj (individuální, manažerské i celooorganizační). Ve druhé kapitole zajímavě rozpracovává koncept managementu štěstí, jeho cíle a shrnuje nástroje využívané v organizacích (sub-subkapitoly 2.3.1 až 2.3.7) pro nastolení pocitu štěstí v práci s apelem na to, že cílem je dosáhnout (vyšší míry prožitého) štěstí a vytvořit firmu s „lidskou“ atmosférou (s. 28), uvádí zde například výzkum Dienera a Selingmana z r. 2002, ve kterém zkoumali souvislost mezi štěstím a sociálními vztahy (s. 31–32). Ve třetí kapitole se zaměřila na osobnost manažera štěstí, popisuje způsoby tvorby interní pracovní pozice manažera štěstí (jedním z příkladů je Michal Šrajer, první manažer štěstí v ČR a informace o vzniklé komunitě a příznivcích managementu štěstí v ČR na s. 46), možným názvům a ekvivalentům této pozice a postavení v organizační struktuře, implementaci „šťastné“ firemní kultury a potřebné kvalifikaci a kompetencím. Tyto tři kapitoly poskytly teoretický rámec pro realizované kvalitativní šetření, jehož cílem bylo analyzovat management štěstí v malých a středních organizacích působících v Praze. Součástí čtvrté kapitoly je také Diskuse, v rámci které autorka uvádí přínosy a limity svého šetření. Přílohy práce jsou relevantní.

2. Odborná úroveň

Autorka ve své diplomové práci zanechala stopy vnitřního zaujetí problematikou štěstí a konceptem managementu štěstí. Ve způsobu zpracování prokázala svoji samostatnost, zodpovědnost a snahu vymezit tento v České republice nově se rozvíjející manažerský koncept spojený se zájmem o štěstí v práci (nikoliv spokojenosti) cestou systemizace dostupných pramenů a praktických zkušeností dvanácti respondentů jejího empirického šetření. Svoji analýzu zaměřila na malé a středně velké organizace v Praze (deset z nich tvořily startupové firmy), v jejichž organizační struktuře existuje pracovní pozice (role) manažera štěstí. Velké organizace nejsou zahrnuty, a jak autorka v Závěru práce uvádí, pro komplexnější pohled doporučuje komparovat výsledky realizovaného kvalitativního šetření s daty o velkých organizacích (s. 101)

V porovnání s ostatními vysokoškolskými pracemi, které se tímto rozvíjejícím se manažerským konceptem zabývají, se autorce podařilo obohatit dosavadní poznání o dílčí témata spojená s pozicí manažera štěstí (nejčastěji nazvanou jako Chief Happiness Officer), jejíž definování a zkoumání je spojeno s problematikou spokojenosti, motivace a

angažovanosti zaměstnanců v organizaci, jejich oddaností, loajalitu a snahou minimalizovat fluktuaci. Práce poskytuje analýzu a výstupy z dvanácti realizovaných rozhovorů s manažery štěstí, které nebylo jednoduché najít, oslovit a přimět ke spolupráci. Šetření se zúčastnilo celkem devět žen a tři muži z celkem dvanácti vybraných organizací (sedm malých, pět středně velkých), jejichž detailní, anonymní transkripce v dané konstrukci (A-L) a následná interpretace je uvedena v empirické části a v Diskusi. Na základě šesti formulovaných výzkumných otázek (s. 57) a získaných odpovědí od respondentů přináší tři způsoby řešení managementu štěstí na pracovišti, shrnuje činnosti manažera štěstí (4.3.2) a jeho pracovní náplně (kterou je kombinace personální agendy s činnostmi souvisejícími s managementem štěstí), jeho postavení v organizační struktuře (4.3.3) se zdůrazněním nezbytnosti podpory vrcholové vedení, sumarizuje nástroje managementu štěstí s dominancí posilování sociálních vztahů a stavu flow v průběhu pracovního procesu, v různé míře pak podpora well-beingu, zvyšování angažovanosti a řízení energie. Z empirického šetření dále vyplynulo, že v žádné ze zkoumaných organizací není vytvořen ani kvalifikační, ani kompetenční profil na pracovní pozici manažera štěstí a že pohled oslovených manažerů na koncept managementu štěstí je pozitivní, ale celkově nedostatečně prozkoumaný a nutností většího porozumění a osvěty u české populace.

Vzhledem k nedostatečnému rozpracování dané problematiky považuji realizované šetření za přínosné, text může být vhodným zdrojem k dané problematice. Kladně hodnotím zejména kapitulu Diskuse a celkově důsledné odkazování, z jakých zdrojů autorka vychází v teoretickém rámci své práce, definování použitých odborných termínů a práci s nimi v celém textu (např. s. 42 angažovanost, s. 45 manažer štěstí, s. 48 organizační struktura a firemní kultura, s. 52 manažerské kompetence).

3. Práce s literaturou

Soupis bibliografických citací obsahuje sedmdesát zdrojů v českém a anglickém jazyce, jsou tematicky relevantní, aktuální a převládají v nich monografie, odborná periodika, publikace z oblasti pozitivní psychologie a managementu štěstí a výzkumy, na základě kterých autorka prokazuje, že šťastní zaměstnanci jsou produktivnější, kreativnější, méně nemocní, cítí se být více motivováni, aktivnější a vůči firmě loajálnější.

Autorka v předloženém textu prokazuje svou schopnost s literaturou pracovat v souladu s požadovanou normou.

4. Grafické zpracování

Grafický styl je jednotný a z hlediska formální úpravy je práce vypracována kvalitně a přehledně. Autorka do psaného textu zařazuje tabulky, graf a obrázky, které zapadají do diskutované problematiky a textu je adekvátně interpretuje. Součástí práce jsou dvě přílohy (scénář pro rozhovory a informovaný souhlas).

5. Jazyková úroveň

Posuzovaná diplomová práce vykazuje velmi dobrou stylistickou úroveň, autorka se vyjadřuje srozumitelně, někdy až zdlouhavě a za občasných využití archaismů (např. což, přičemž, následně) a anglicismů (např. „eventy“ na s. 54, 65, 96). Celkově je text adekvátně korigován a nemám k němu větších připomínek.

6. Podněty k rozpravě

- a) Mohla by autorka na základě své analýzy rolí, kompetencí a kvalifikací manažera štěstí uvést, zda je možné dosahovat většího štěstí v organizaci prostřednictvím jednoho člověka?
- b) Co autorka považuje za zásadní přínos své analýzy managementu štěstí v organizacích v České republice?

7. Závěrečné hodnocení práce

Diplomová práce Marie Kotálové přináší nové poznatky o konceptu managementu štěstí a o pracovní pozici manažera štěstí v malých a středně velkých organizacích v Praze. Realizované kvalitativní šetření slouží k lepšímu porozumění zkoumané problematice, přehledově uvádí názvy pracovních pozic manažera štěstí reflektující velikost organizací, jeho role, kvalifikace a kompetence, ačkoliv v žádné ze zkoumaných organizací nejsou kvalifikační ani kompetenční profily pozice manažera štěstí vytvořeny, včetně procesu implementace konceptu managementu štěstí, jeho nástrojů a přínosech.

Předloženou práci celkově hodnotím jako zdařilou a doporučuji ji k přijetí k obhajobě s návrhem klasifikace: výborně.

V Praze dne 3. září 2019

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.