

Posudek oponenta práce

NOVÁKOVÁ, Andrea. *Získávání a rozvoj studentů a absolventů v koncepci talent managementu*. Praha, 2016. 181 s., včetně příloh. Magisterská práce (Mgr.). Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Posuzovaná magisterská práce má rozsah 162 stran výkladového textu a je rozdělena do šesti samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Obsahuje 6 příloh. Výběr tématu hodnotím jako relevantní a zcela odpovídající odborné profilaci katedry.

Text je zpracován komplexně, do hloubky a jednotlivá témata na sebe plynule a zcela logicky navazují. Výklad má nicméně místy duplicitní charakter. Například charakteristika šetření na stranách 50–52 a 62 (sledované cíle šetření 1-4 a metodika šetření, včetně tabulky číslo 2, následně jsou uvedeny v přílohách D a E), či totožný výklad na stranách 66 a 71 u respondenta č. 19 („Hodně se věnujeme traineeem, ale neděláme nějakou výběrovou skupinu z řad zaměstnanců, kde bychom je propojovali a dávali jim speciální školení..., protože tímto směrem bychom měli jít.“) apod. Tuto skutečnost lze alespoň částečně připsat na vrub velkému množství textu a snížené kritičnosti autorky při psaní této práce, kdy jedna a ta samá problematika je místy zpracována několikrát a v různém pojetí, v závislosti na citovaném zdroji či analyzovaném šetření, aniž by však bylo na případné rozdílnosti poukázáno.

Positivně a více než zajímavě hodnotím rozpracování druhé a třetí kapitoly v teoretické části (zejména subkapitol 2.2 a 3.1) a zařazení kapitoly 6 „Diskuze“, ve které autorka sumarizuje teoretickou a empirickou část a znovu se detailně věnuje zkoumaným oblastem, konkrétně přístupu zaměstnavatelů k talent managementu, k získávání talentovaných studentů a absolventů a k rozvoji studentů a absolventů.

Zařazené přílohy jsou odůvodněné a dostačující. Doplnují diskutovanou problematiku o konkrétní přehled 145! internetových stránek zaměstnavatelů (působících v Praze) analyzovaných autorkou v první fázi šetření a 27 zaměstnavatelů (působících v Praze), kteří byli součástí druhé fáze šetření – rozhovorů. Konkrétní rozhovory a odpovědi respondentů jsou zahrnuty do hlavního textu kapitoly pět (s. 59–146), neboť jsou logickou součástí řešené problematiky a přidanou hodnotou celé diplomové práce.

2. Odborná úroveň

Téma talent managementu je v současné době velmi frekventované ze strany praktiků managementu i akademiků (jak sama autorka dokládá v grafu na straně 10). Původnost a samostatnost předkládané diplomové práce tkví v jejím zaměření na získávání a rozvoj specifické skupiny talentovaných studentů a absolventů, která bývá v rámci řešené problematiky velmi často opomíjena.

Poutavě je zpracována teoretická část se zaměřením na vymezení podstaty talent managementu, vývoje této koncepce v komparaci s aktuálními přístupy a jeho významem pro organizaci. V kontextu se zaměřením katedry andragogiky a personálního řízení je vhodně a zajímavě zpracována otázka získávání studentů a absolventů a jejich (specifického) rozvoje, včetně podrobného výčtu metod rozvoje (s. 43–49).

Přínosem je zejména empirická část, která obohacuje dosavadní poznání v dílčích tématech práce (ke koncepci talent managementu, metodám získávání a rozvoje studentů a absolventů s důrazem na specifika této skupiny pracovníků). Autorka zvolila kvalitativní design šetření, které doplnila o kvantitativní prvky. Explicitně na s. 154 uvádí, že si je vědoma limitu tohoto přístupu a snažila se naplnit kvalitu šetření (tj. validitu, reliabilitu), hlavně redukcí (volbou polostrukturovaných rozhovorů s předem jasně formulovanými

otázkami) a provázaností otázek ve vztahu k dílčím a hlavním cílům celého šetření. Zaměřila se na čtyři explicitně definované cíle, které dohromady vytvořily komplexní podobu zkoumané problematiky s hlubším vhledem a porozuměním dané problematice. Autorce se tak podařilo naplnit hlavní i dílčí cíle práce a vygenerovat několik zjištění, která mohou být využita v praxi.

3. Práce s literaturou

Soupis bibliografických citací obsahuje 100 pramenů, z toho 59 v anglickém jazyce. Jedná se o literaturu odpovídající odborné úrovni a autorka v celém textu prokazuje svou schopnost korektně s těmito prameny pracovat.

Za velký nedostatek lze považovat hlavně nesprávná uvedení ISBN a ISSN v soupisu bibliografických citací. Platnou bibliografickou normu nespĺňuje ani rok vydání jednotlivých publikací, který autorka nesprávně umisťuje za jméno autora, nikoliv až za název jeho díla a vydavatele.

4. Grafické zpracování

Z hlediska grafického zpracování je práce vypracována zodpovědně, úprava stránek a nadpisů je kvalitní a přehledná. Autorka vhodně zařazuje grafy a tabulky, které logicky zapadají do diskutované problematiky. Přesto však vykazuje pochybení s oficiálně stanovenými požadavky na formální zpracování odborného textu. Autorka se nedrží doporučení zarovnat text 15 mm od pravého okraje.

5. Jazyková úroveň

Posuzovaná diplomová práce vykazuje odpovídající stylistikou úroveň, textu by nicméně prospěla důkladnější jazyková a gramatická korektura. Zásadní disproporce lze zaznamenat především ve stylistice a jazykové kvalitě u páté kapitoly, ve které bych očekávala vhodnější formulace (autorka to vysvětluje na straně 57, že z pořízených audio nahrávek vznikly přepisy rozhovorů a že odpovědi očistila od dialektu, slangu či chyb ve větné skladbě, anglicismy v některých případech záměrně nepřekládala). Na druhou stranu tato část představuje skutečně zcela původní text autorky i přínos v rámci diskutované problematiky.

V rámci celé práce je mnoho zkratk a anglicismů, které nejsou autorkou vysvětleny a překládány (např. s. 19 – Model DDC na obr. 2, názvy studií na s. 16, 21, 23, 26, 29, 35–37, 39, 41 atd., názvy pozic na s. 54–55 a 60). Některé formulace vyznívají krkolomně (např. na s. 14 „Pokud se týká vývoje koncepce TM...“) a čtenář se ztrácí v dlouhých odstavcích (např. na s. 34 přes celou stranu!). Opakované jsou chyby v diakritice (např. hned na s. 4 u Keywords TM, recruitment, students), autorka nepracuje s tzv. „pevnou mezerou“ (CTRL+SHIFT+MEZERŇÍK, např. u předložek na konci řádku – „v“ (s. 29, 50, 52, 67 aj.), „s“ (s. 51, 87), „k“ (s. 43, 50, 79, 88, 94) či „z“ (s. 88), u číslovek či dat (např. na str. 14 věta na řádku končí číslovkou 20. a slovo století je až na začátku dalšího, data na s. 52 aj.). Výjimečný je překlep (reliabilita, místo reliabilita na s. 154), hrubá chyba (např. s. 55 „byly všichni respondenti...“), či chybějící sloveso ve větě (např. s. 18 „Model DDC (je) cyklus generující top talenty.“).

6. Podněty k rozpravě

- a) Která konkrétní zjištění, která vyplynula z šetření realizovaného ve Vaší diplomové práci, byste doporučila zaměstnavatelům pro efektivnější práci s cílovou skupinou talentovaných studentů a absolventů?
- b) Jaké jsou zásadní rozdíly mezi vzděláváním zaměstnanců v organizaci a vzděláváním talentů (studentů a absolventů)?

7. Závěrečné hodnocení práce

Posuzovanou práci lze celkově hodnotit jako rozsáhlou, s velkou mírou vlastního vkladu a zkušeností z praxe autorky. Podařilo se jí srozumitelně zpracovat pohledy na problematiku talent managementu, postihnout aktuální trendy a přístupy v této oblasti (lineární model, model DDC, model dodavatelského řetězce ve výrobě a studii společnosti McKinsey) a upozornit na mezeru na trhu, kterou představuje nedostatečně strategicky pokrytá cílová skupina studentů a absolventů v koncepci talent managementu. Negativním rysem textu je jeho převažující deskriptivní charakter a místy nevyvážené zpracování některých témat. Celkově práci hodnotím jako velmi zdařilou, a proto ji doporučuji k obhajobě.

Návrh známky: velmi dobře

V Praze dne 12. června 2016

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.