

Posudek vedoucí práce

ELIÁŠOVÁ, Barbora. *Identifikace a rozvoj klíčových kompetencí vysoce potenciálních zaměstnanců jako nástroj talent managementu*. Praha, 2017. 106 s., včetně soupisu bibliografických citací a příloh. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Olga Běhouňková, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Posuzovaná diplomová práce má rozsah 89 stran výkladového textu a je rozdělena do pěti samostatných kapitol, Úvodu a Závěru. Obsahuje pět příloh. Problematika talent managementu a rozvoje klíčových kompetencí patří mezi diskutovaná témata nejen na akademické půdě, ale zejména mezi manažery a personalisty v praxi, avšak v odborných zdrojích jí větší pozornost věnována není.

Cílem práce je „...popsat soubor klíčových kompetencí vysoce potenciálních zaměstnanců ve vybraných organizacích v České republice a odlišit je od souboru kompetencí ostatních zaměstnanců...a prozkoumat, jak organizace vysoce potenciální zaměstnance identifikují a zjistit, jak své vysoce potenciální zaměstnance organizace rozvíjejí.“ (s. 7) K prozkoumání obou cílů je použito kvalitativní šetření, které je tvořeno polostrukturovaným rozhovorem s personálními manažery ve společnostech a bodovou škálou.

Text je zpracován komplexně a jednotlivá témata na sebe logicky navazují. V první kapitole se autorka věnuje charakteristice pojmů kompetence, klíčové kompetence a strategické řízení podle kompetencí, které jsou zároveň obsahem další kapitoly. V rozsáhlejší druhé kapitole se zaměřila na problematiku talent managementu (dále TM), jeho historii, procesům (získávání talentů, vzdělávání a rozvoj talentů a udržení talentů), třem základním přístupům TM a dvěma lineárními modelům. Ve třetí kapitole se soustředila na identifikaci a rozvoj kompetencí u vysoce potenciálních zaměstnanců, poněvadž rozeznat a rozvíjet tyto jedince lze považovat za jeden z hlavních cílů úspěšné strategie TM.

Vyústěním těchto teoretických poznatků je autorčino již zmiňované empirické šetření, jeho detailní popis, výsledky a diskuze. Přílohy práce jsou tematicky relevantní a celkově hodnotím koncepci celé práce kladně.

2. Odborná úroveň

Autorka ve své práci zanechala stopy vnitřního zaujetí touto problematikou a k jejímu zpracování přistupovala zodpovědně a samostatně. Podařilo se jí obohatit dosavadní poznání TM v dílčích tématech práce v porovnání s ostatními vysokoškolskými pracemi. Novátorsky hodnotím zaměření práce právě na klíčové kompetence vysoce potenciálních zaměstnanců jako jednoho z nástrojů strategického talent managementu a v detailní analýze pohledu organizací na tuto skupinu jedinců. Práce poskytuje analýzu a výsledky rozhovorů z patnácti oslovených společností (z celkem třiceti jich patnáct spolupráci odmítlo). Šetření bylo autorkou uskutečněno ve dvou fázích, v první etapě skrze polostrukturované rozhovory a ve druhé etapě metodou sémantického diferenciálu. Vyplývalo z nich, že organizace sice pracují v rámci TM s vysoce potenciálními zaměstnanci, ale nejsou zcela spokojeny s užívanými postupy a navíc často bez ucelené strategické vize. Toto šetření považuji za přínosné a vzhledem k nedostatečnému rozpracování této problematiky i jako zdroj pro její další analýzu.

3. Práce s literaturou

Soupis bibliografických citací obsahuje tematicky relevantní zdroje, jejichž rozsah je spíše nadstandardní. Čítá téměř sto pramenů, z nichž většinu tvoří zdroje elektronické

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

4. Grafické zpracování

Práce splňuje oficiálně stanovené požadavky na formální zpracování odborného textu. Z hlediska úpravy je vypracována kvalitně a přehledně. Autorka se soustředila hlavně na psaný text, tabulky s 2D maticí, aritmetickými průměry odpovědí respondentů či preferencí metod rozvoje z pohledu respondentů uvádí v empirické části a nejvíce tabulek je pak v příloze, včetně několika stránkového vymezení talentu z psychologického pohledu, který by byl v hlavní části práce redundantní.

5. Jazyková úroveň

Posuzovaná práce vykazuje velmi dobrou stylistickou úroveň, autorka se vyjadřuje srozumitelně, někdy však zdlouhavě a za občasného využití archaismů (což, přičemž, dle, následně). Celkově je text adekvátně korigován a nemám k němu větších připomínek.

6. Podněty k rozpravě

- a) Co autorka považuje za zásadní přínos analýzy pohledu organizací na vysoce potenciální zaměstnance na českém trhu?
- b) Setkala jste se v odborných zdrojích či mezi respondenty s kritikou TM, a jestliže ano, co bylo hlavním předmětem kritiky?
- c) Jak si vysvětlujete výstupy Vašeho empirického šetření v oblasti rozvoje vysoce potenciálních zaměstnanců? Mezi nejpoužívanější metody rozvoje uvádíte participaci na projektu mimo zaměstnancovu běžnou agendu, networking nebo koučink, minimálně či vůbec e-learning mobilní rozvojové aplikace.

7. Závěrečné hodnocení práce

Předloženou diplomovou práci Barbory Eliášové hodnotím jako zdařilou a doporučuji ji k obhajobě s návrhem klasifikace výborně.

V Praze dne 24. ledna 2018

PhDr. Olga Běhouňková, Ph.D.