

Posudek oponenta práce

ELIÁŠOVÁ, Barbora. *Identifikace a rozvoj klíčových kompetencí vysoce potenciálních zaměstnanců jako nástroj talent managementu*. Praha, 2018. 90 s., 17 s. příloh. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce: PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.

1. Obsah a struktura práce

Práce se zabývá talent managementem – jakým způsobem se pracuje s „talenty“ – tedy jak je elitně vnímaná skupina zaměstnanců – v korporátním světě definována, jak je vyhledávána a podle jakých kritérií je posuzována – resp. které kompetence jsou jí typicky přiřítány. Prostor je věnován i jejímu dalšímu rozvoji. Práce tematicky zcela odpovídá zaměření katedry, věnuje se aktuálnímu tématu. Autorka mapuje téma kombinací synopse odborné literatury včetně přehledu psychologických teorií (ty podle mého názoru nepříliš šťastně umísťuje do příloh, zřejmě z důvodu přílišné délky textu) a sérií polostrukturovaných rozhovorů s profesionály z oblasti HR. Jinak je práce členěna logicky, její struktura je pochopitelná a přehledná. Cíle vytyčené v úvodu práce jsou formulovány jako mapující terén v dané oblasti v ČR a je jich vcelku dosaženo.

2. Odborná úroveň

Smyslem práce je zmapovat práci s fenoménem „Talent management“ (dále jen TM) ve firemním prostředí, s důrazem na ČR. Z mého pohledu se to autorce podařilo – na jedné straně jí lze přiřítit k dobru fungovaný výklad v rámci teoretické synopse s velkým důrazem na precizní definování pojmů, resp. postižení rozdílů, jak jsou uchopovány v různých publikacích a teoretických systémech, na straně druhé polostrukturované rozhovory dávají dobrý pohled do praktického pojetí TM v současném českém korporátním prostředí. Kvalitativní formu šetření formou polostrukturovaných rozhovorů pokládám za šťastně zvolený metodologický nástroj pro mapování dané oblasti, přináší mnohdy zajímavé pohledy zainteresovaných stran na problematiku, které vypovídají hodně o praktickém HR v ČR („nejefektivnější vzdělávací nástroje jsou ty, které člověka nejvíce baví ...“ str. 66). Naopak užití sémantického diferenciálu, i když v práci dobře zargumentované, nepokládám za příliš přínosné – stejně jako převádění různých veličin na procenta (např. str. 50 dole), práce s četnostmi (str. 65) a aritmetické průměry ze škál (str. 60). Za největší přínos práce považuji porovnání teorie a praxe v práci s talenty, fundované rozkrytí tématu, vyzdvižení obecných vzorců a odlišností – lze konstatovat, že autorka se jejím zpracováním dostala na takovou úroveň přehledu o dané problematice, kterou má jen malé procento těch, kdo projekty TM v praxi realizují.

3. Práce s literaturou

Literatura použitá pro zpracování teoretické části zahrnuje české i zahraniční publikace zaměřující se na problematiku jednak v obecné, jednak zcela specializované rovině, v míře více než dostačující. Je znát, že autorka čerpá z mnoha různých zdrojů a věnovala velké úsilí jejich shromáždění. Literatura je citována podle příslušných akademických norem, nevšiml jsem si jakékoli nelogičnosti nebo nedodržení úzu.

4. Grafické zpracování

Po grafické stránce je práce členěna vcelku dobře, zvláště oceňuji odražené odstavce. Vytknout lze občas „rozhozené“ názvy polí v tabulkách (str. 58) a možná bych výrazněji oddělil citace respondentů – nejen kurzívou, ale i do samostatného odstavce.

5. Jazyková úroveň

Autorka má velmi dobře zvládnutou úroveň odborného jazyka, která je běžná při publikaci v tematických publikacích. Občas užije chybně zkratku (str. 58, pátý řádek odspoda „tzv.“ místo „tj.“), zřídka se objeví překlep (str. 47, první řádek). Nenalezl jsem gramatické chyby, autorka si dokáže poradit i s interpunkcí v hutném textu se složitými souvětími.

6. Podněty k rozpravě

Uvádíte, (str. 78), že program TM globálně hodnotí pozitivně jen 24 % seniorních manažerů. Až budete zavádět v nějaké firmě program Talent Managementu, na co si dáte největší pozor – jaké podmínky je dobré si nejvíce ohlídat, resp. jaká jsou jeho největší rizika? Jak zajistíte, aby byl úspěšný?

Jakým způsobem byste navázala na analýzu provedenou v empirické části své práce? Navrhněte výzkumný program, který by danou problematiku dále rozšířil. Co by podle Vašeho názoru mohlo být předmětem dalšího výzkumu?

7. Závěrečné hodnocení práce

Práce strukturovaně a logicky popisuje fenomén Talent Managementu z teoretického i praktického hlediska, resp. jaké je zacházení s ním v současném prostředí českých firem. Formálně i obsahově ji shledávám na velmi dobré úrovni, vytknout by se jí možná dalo několik méně šťastných kroků v oblasti použitých metod, což je ale z mého hlediska spíše okrajové. Cílů práce bylo dosaženo, jejím přečtením čtenář získá cenné informace, stejně jako je získala sama autorka. Práci doporučuji k obhajobě, hodnotím ji stupněm „výborně“.

V Praze 11. 1. 2018

PhDr. Jan Gruber, Ph.D.