

## Posudek vedoucího práce

KALINIČENKOVÁ, Xenie. *Digitalizace řízení talentů*. Praha, 2020. 107 s., 3 přílohy. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra andragogiky a personálního řízení. Vedoucí práce PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.

### 1. Obsah a struktura práce

Xenie Kaliničenkova se ve své diplomové práci zabývá oborově relevantní, moderní problematikou, která je v současném VUCA světě velmi diskutovaná a v mnoha organizacích intenzivně řešená. Za cíl své práce si autorka stanovila *identifikaci digitálních prvků v procesu řízení talentů v organizaci* se zaměřením na digitalizaci a modernizaci personálních činností (s. 11). Cílem empirického šetření bylo *získat a analyzovat data o aplikaci digitálních prvků v procesech identifikace talentů ve velkých organizacích z Prahy a Středočeského kraje* (s. 11).

Práce je přehledně a logicky strukturována. Formálně je členěna do čtyř tematických kapitol, Úvodu a Závěru. Poskytuje dobrou představu o situaci nejen v teoretické rovině, ale zejména skrze empirické šetření v soudobé firemní praxi. Na strany 6–9 autorka vhodně zařadila seznam tabulek, obrázků, grafů a použitých zkratk, které pomáhají k lepšímu porozumění a orientaci v textu.

V první kapitole se autorka věnuje charakteristice klíčových pojmů a kontextů, kterými jsou digitalizace, digitální ekonomika, Průmysl 4.0, modernizace, robotika, automatizace, a hlavně agilní řízení v organizacích. Postihuje také strategický a právní rámec digitalizace v podnikovém prostředí. Druhá kapitola přináší definici dalšího klíčového pojmu – talent a teoretickým východiskům řízení talentů v organizaci, včetně aktuálních trendů. Zajímavě jsou popsány personální procesy řízení talentů a konkrétní nástroje či možnosti jejich digitalizace. Třetí kapitola je věnována problematice identifikace talentů v organizaci v podmínkách digitalizace, tedy procesům získávání a výběru talentů, včetně popisu automatizace práce s talenty. Následuje autorčina empirické šetření, triangulované kvalitativní a kvantitativní formou, přinášející konkrétní výsledky šetření a představení zpracovaných dat, jejich interpretaci a diskusi.

Zařazené tři přílohy práce (A–C) obsahují výsledky autorčina elektronického dotazníku čítajícího 29 otázek, vzor polostrukturovaného rozhovoru a informovaný souhlas účastníků šetření.

### 2. Odborná úroveň

Cílem diplomové práce bylo postihnout aktuální stav digitalizace řízení talentů v organizacích. Autorce se cíle podařilo dosáhnout širokým teoretickým vhladem do zkoumané problematiky a terminologicky ji postihnout, v empirické části pak metodologicky oceňuji volbu smíšeného výzkumu s využitím sekvenčního kombinování kvantitativního i kvalitativního výzkumu. Autorka zajímavě zmapovala aplikaci moderních technologií ve zkoumaných organizacích, které napomáhají k identifikaci talentů a k jejich řízení.

V prvních dvou kapitolách se však ponořila do místy přílišných jednotlivostí a detailů. Jejich redukce by přispěla k větší přehlednosti textu a jasnějším mantinelům diplomové práce. Toto přičítám zejména autorčinu zaujetí zvolenou problematikou a tedy sníženým odstupem k zarámování celé práce.

Empirickému šetření lze vytknout široké pojetí některých otázek, které vedly k neprokázání zkoumaného vztahu či hypotézy (např. Vztah mezi významem nových technologií v organizaci a řízení talentů v organizaci). Zásadním limitem je však nízká, pouze třicetiprocentní, návratnost elektronicky distribuovaných dotazníků, způsobující nízkou reliabilitu šetření (osloveno bylo 127 organizací, z nichž se šetření zúčastnilo 37), u kvalitativního šetření to pak byla 14% návratnost. Validita a reliabilita práce by mohla být

zvýšena opakováním šetření, což autorka v Diskusi i Závěru navrhuje a považuje ji proto za vhodný podklad pro další zkoumání.

Celkově pozitivně hodnotím naši vzájemnou spolupráci a snahu autorky o důkladné prostudování řešené problematiky a autorský přístup opřený o její vlastní pracovní zkušenosti z velké mezinárodní organizace.

### **3. Práce s literaturou**

Způsob práce s literaturou je zcela v souladu s požadovanou normou. Autorka v Soupisu bibliografických citací uvádí více než sto zdrojů v českém, anglickém a ruském jazyce, což vypovídá o již zmíněném zaujetí řešenou problematikou a snahou ji co nejkompexněji postihnout. Oceňuji hlavně jejich aktuálnost a formální stránku práce s nimi.

### **4. Grafické zpracování**

Grafický styl je přehledný a jednotný. Autorka v textu bohatě zařazuje grafy, tabulky a obrázky, které jsou adekvátní diskutované problematice, vizualizují klíčové výstupy a doplňují psaný text.

### **5. Jazyková úroveň**

Diplomová práce je psána svěžím jazykem, který neopomíjí požadavky akademické normy. Autorka vynaložila značné úsilí na terminologické vymezení klíčových termínů spojených s oblastí digitalizace personálního řízení. Až na drobné korekturní záležitosti nemám k textu větších připomínek.

### **6. Podněty k rozpravě**

- a) Kterou fázi v rámci zpracování své diplomové práce považuje autorka za nejobtížnější?
- b) Co by autorka na základě svého empirického šetření doporučila personalistům pro nastavení efektivní strategie nábory a retence talentů?

### **7. Závěrečné hodnocení práce**

Diplomovou práci považuji za novátorskou a přínosnou. Zpracovává aktuální, velmi diskutovanou problematiku digitalizace zasahující do oblasti personálního řízení. Personalisté čím dál častěji řeší úkol, jak najít pro svou firmu schopné, talentované lidi a jak je udržet, zejména v oblastech ICT a technických profesí. Tato práce poskytuje nové pohledy na to, jak v organizaci řídit talenty a jaké moderní technologie či nástroje k tomu účelu implementovat.

Za hlavní nedostatky práce považuji uvedené limity empirického šetření a široký záběr teoretického rámce. Diplomovou práci Xenie Kaliničenkové celkově hodnotím jako zdařilou a doporučuji ji k přijetí k obhajobě s návrhem klasifikace: velmi dobře.

V Praze dne 20. ledna 2020

PhDr. Olga Běhounková, Ph.D.