VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

POSUDEK OPONENTA ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Název práce:: Strategie stabilizace klíčových pracovníků a udržení know-how ve vybrané společnosti

Typ práce: Diplomová práce

Jméno studenta: Šotolová Michaela

Oponent práce: Doc. Enzo Essenza

Práce splňuje zadání	Ano	X
	Ne	

Aktuálnost tématu	Velmi aktuální	
	Aktuální	X
	Nadčasové-neutrální	
	Neaktuální	

Náročnost tématu	Náročné teoreticky i metodologicky	
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	X

Struktura práce	Úplná, logická	X
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	

Literatura a práce s ní	Originální prameny	X
	Aktuální prameny	X
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využité pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	

Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)	Optimální množství	
	Postačující množství	X
	Příliš četné na úkor textu	
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

Vlastní přínos práce	Formulace původních závěrů	**X**
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	**X**
	Chybí formulace vlastních závěrů	

Další hodnocení:
Táto DP je aktuální, relevantní, a navíc detailně a dobře zpracována. Nicméně hodnotím náročnost tématu jako relativně jednoduché. Pro hlubší a komplexnější zpracování tématu by bylo nutné posílit kritické myšlení. Pokud bych tento bod rozvinul, bych musel rozebírat celou práci. Domnívám, že stačí jeden přiklad: Čtu například, že klíčový pracovník je ten, kteří je - nejvýkonnější - nejloajálnější - nejzkušenější - dobrým manažerem - specialista, který má cenné zkušenosti, znalosti a dovednosti - nejlépe ztotožni s hodnotami společnosti - vykazují schopnost vyrovnávat se s konflikty - posouvají společnost vpřed - zastávají nejvyšší manažerské pozice - vždy plní svědomitě - … Na první pohled to vypadá impozantně, ale pokud člověk začne číst pozorně, je možné klást otázky. Uvádím zde příklady, ale v podstatě by bylo možné celou přací podobným způsobem reflektovat (a následně revidovat): - „je nejvýkonnější“ – celý paradigma výkonnosti, tak jak je obecně chápané, je značně problematicky, má to spousta nežádoucích účinku, mnoho lidé z toho nečerpají sily ale jsou unaveny, otráveny a nemocní. Pokud chce někdo snížit fluktuace, je dobře začít se zabývat otázku, jak překonat tuto stáry paradigma. - „je nejloajálnější“ – loajalitu má mnoho podob, jedná z nich je např. loajalitu k šéfovi, protože je šéf, což často brzdy posun a blokuje pozitivní změny. - „je nejzkušenější“ – zkušenosti zbírané ve starých kolejích není žádný přinos, spíš naopak. - “je dobrým manažerem“ – jaký je rozdíl mezi dobrým manažerem a dobrým lídrem? - „specialista, který má cenné zkušenosti, znalosti a dovednosti“ – kompetence jsou důležité, ale nedostatečné – viz otázka dole. - „nejlépe ztotožni s hodnotami společnosti“ – většina organizace má deklarované hodnoty a jiné žité hodnoty. Tyto úrovní je nutné rozlišit. Deklarované jsou většinou krásné, ty žité jsou často opakem. - „vykazují schopnost vyrovnávat se s konflikty“ – psychopaté mají výbornou schopnost vyrovnávat se s konflikty. - „posouvají společnost vpřed“ – vpřed kam? - „zastávají nejvyšší manažerské pozice“ – bohužel nemalá část lidé na nejvyšších funkce jsou drahé, politizované pragmatisté a egoisté, které brzdy nutnou transformaci a zlidštění celé organizace. - “vždy plní svědomitě“ – historie je plné svědomitého plnění nesmyslu a v nemalé míře i páchání škod.

Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:
Jak mají firmy se stavit vůči kulturně-kreativním lidem (angl. cultural creatives), které zastávají vyšší hodnoty než samotná organizace, a právě proto se nemohou ztotožnit s hodnotami společnosti.

Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:
Mnoha lidé považují jako klíčové pracovníky ty, kteří mají nejvyšší kompetence. Pojem kompetencí staví na konceptech, jako jsou znalosti, dovednosti a postoje – nebo v jiné variantě například znalosti, dovednosti a způsobilosti. V dnešní praxi se toto velmi úzké pojetí často rozšiřuje. Některé organizace např. zdůrazňují znalosti, dovednosti, postoje a hodnoty. Dále můžeme přidat např. teorii mnohočetné inteligence, lidské kvality (obsahující např. ctnosti srdce), úroveň a kvality vědomí, morální kvality, moudrost a vyšší schopnosti (higher order capabilities) jako je intuice, inspirace, imaginace, umělecké a estetické cítění, humor, pravdivost, autenticita atd. Které z těchto jevů jsou podle Vás součástmi tzv. kompetence? Pokud tyto jevy nejsou součástí kompetencí, o co

se přesně jedná? Jaké jsou důsledky pro zaměstnance, organizace a společnost, když manageři jsou kompetentní ve smyslu znalosti, dovednosti a postoje, ale chybí jim výše zmíněné dimenze lidského potenciálu?

Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:

Ostatní otázky vztahující k tématu práce:

Výsledné hodnocení	doporučuji k obhajobě	**X**
	nedoporučuji k obhajobě	

Datum: 16.06.2021

Podpis oponenta práce