

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

## POSUDEK Oponenta ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

**Název práce:** Management rozvoje emoční inteligence v oblasti managementu IT

**Typ práce:** Diplomová práce

**Jméno studenta:** Demo Patrik

**Oponent práce:** Doc. Ing. Lucie Depoo, Ph.D.

<b>Práce splňuje zadání</b>	Ano	<b>X</b>
	Ne	
<b>Aktuálnost tématu</b>	Velmi aktuální	
	Aktuální	
	Nadčasové-neutrální	<b>X</b>
	Neaktuální	
<b>Náročnost tématu</b>	Náročné teoreticky i metodologicky	<b>X</b>
	Teoreticky náročné	
	Metodologicky náročné	
	Relativně jednoduché	
<b>Struktura práce</b>	Úplná, logická	
	Úplná, logicky špatně koncipovaná	<b>X</b>
	Neúplná, logická	
	Neúplná, logicky špatně koncipovaná	
<b>Literatura a práce s ní</b>	Originální prameny	
	Aktuální prameny	<b>X</b>
	Zastaralé prameny	
	Aktivně využité, organicky zapracované	
	Využitě pasivně, věcně správně citované	
	Nedostatečně využité	
<b>Vybavení práce (tabulky, grafy, přílohy)</b>	Optimální množství	
	Postačující množství	
	Příliš četné na úkor textu	<b>X</b>
	Nedostatečné	
	Organicky spojené s textem	
	Vhodné doplnění textu	
	Formální bez užších vazeb na text	

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

<b>Vlastní přínos práce</b>	Formulace původních závěrů	
	Formulace závěrů kompilovaných ze zdrojů	<b>X</b>
	Chybí formulace vlastních závěrů	<b>X</b>

## Další hodnocení:

Práci nepovažuji za zdařilou. Cíl není jasně definován. Hovoří o doporučeních, ale není uvedeno, v jaké oblasti a čemu mají doporučení pomoci. Dílčí cíl má „zajistit“ výši emoční inteligence u cílové skupiny. Tento cíl považuji za velmi ambiciózní, obtížně splnitelný v rámci diplomové práce a navíc se tento cíl netýká studovaného programu. V dalších částech práce se objevují i jiné cíle. Není zřejmé, který cíl je ten hlavní. Většina uvádí jako cíl „zjistit“ nebo „zajistit“, což ovšem není cíl, ale metoda. Proto nepovažuji nastavení cíle za vhodné a z toho se odvíjí další nedostatky v práci. Teoretická část se odklání od tématu a věnuje se emocím jako takovým či emoční inteligenci, nikoliv managementu. Ten začíná až na str. 24 a celkově je tedy tématu věnováno 3,5 strany. Metodiku také nepovažuji vzhledem k zvolenému tématu za vhodně nastavenou. Dotazníky, jejichž návratnost je 20 % zcela jistě jen stěží postihnou celý vzorek respondentů. Navíc, měření emoční inteligence je komplexní problematika a dotazníky řeší jen krátký test na emoční inteligenci (kdy v dotazníku ani není uveden jeho zdroj!) a pak autor odkazuje respondenty na MBTI test. Celkově tento postup volení a zapojení metod nepovažuji za vhodný a není odpovídající pro management zaměstnanců. Pět polostrukturovaných rozhovorů je opět jen velmi malé množství (vzhledem k velikosti skupiny) a předem připravené otázky nedávají možnost hlubšího zkoumání problematiky. Rozhovory jsou velmi krátké, otázky obecné, nebo se vůbec netýkají problematiky. Neřeší zásadní obsah managementu emoční inteligence a souvisejících aspektů. Rozhovory celkově považuji za nevhodně sestavené a využitě. Poměr teoretické a praktické části není odpovídající. Převažuje teoretická část. Výsledky uvádí, že přes 92 % zaměstnanců má vysokou emoční inteligenci. Jednak je vzorek zkreslený (nejspíše odpovídali ti, kteří mají vyšší emoční inteligenci, a tudíž byli ochotni dotazník vyplnit) a jednak nelze zajistit, že odpovídali tak, jak by se reálně chovali, nebo zda pouze tak, jak by se měli chovat. Výsledek práce tvrdí, že zkoumaná společnost již rozvojové kurzy na emoční inteligenci realizuje, ukazuje na nulový přínos práce a nevhodně zvolené téma. Doporučení opakuje to samé, tj. že společnost již expertních služeb využívá. Ač byl jeden z návrhů na doplnění procesu, přílohy obsahující konkrétní manažerské postupy, procesy či řešení nejsou uvedeny. Řada dalších, nedopracovaných návrhů se často odklání od tématu, neřeší management, ale někde mikro management zcela nesouvisejících činností, které nevedou k (žádnému) cíli práce. Formulace návrhů ve smyslu, že „by mohly“ nebo „může být“, pak nepovažuji za vhodné, neboť není jasné, zda opravdu něco přinesou, či nikoliv. Doloženo není nic, jasný vztah k výkonu nebo jiným aspektům produktivity také ne. Ekonomické hledisko je zmíněno v celé práci pouze dvěma větami bez dalšího rozpracování, odůvodnění apod. Závěr je obecný, nepřináší jasná doporučení k managementu rozvoje EI v managementu IT. V práci jsou i dílčí formální nedostatky, jako chyby v citování, seznamu literatury, velké množství tabulek a grafů na úkor textu apod. Z těchto důvodů považuji práci za nedostatečnou a nezpůsobilou k obhajobě.

## Otázka č. 1 vztahující se k tématu práce:

Jak má vypadat Vámi navržený proces? Můžete jej definovat a konkrétně popsat?

## Otázka č. 2 vztahující se k tématu práce:

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.

info@vsem.cz, www.vsem.cz

# VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

Považujete Vámi zvolený dotazník za vypovídající pro měření inteligence u zaměstnanců IT? Proč právě tento a ne některé jiné? Proč jste jej nedoplnil specifiky managementu IT?

**Otázka č. 3 vztahující se k tématu práce:**

**Ostatní otázky vztahující k tématu práce:**

<b>Výsledné hodnocení</b>	doporučuji k obhajobě	
	nedoporučuji k obhajobě	<b>X</b>

**Datum: 08.09.2022**

\_\_\_\_\_  
**Podpis oponenta práce**

**VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU, A.S.**

info@vsem.cz, www.vsem.cz