

# Posudek oponenta diplomové práce

<b>Jméno a příjmení studenta</b>	Eliška DOSTÁLOVÁ
<b>Název práce</b>	Talent management ve vybraných podnicích
<b>Název a typ studijního programu</b>	Ekonomika a management / Navazující
<b>Fakulta / katedra</b>	Ekonomická fakulta / KŘE
<b>Vedoucí práce</b>	Krninská Růžena, doc. Ing. CSc.
<b>Oponent</b>	Ing. Jiří Pohořilský, MBA

## Posudek závěrečné práce

1. Význam a náročnost tématu 1.0

**Poznámka:**Náročné a málo probádané téma s malým pokrytím v české literatuře

2. Logická struktura práce 1.0

**Poznámka:**Pragmaticky strukturovaná práce s výbornou logickou posloupností

3. Naplnění cíle práce 1.0

**Poznámka:**Skvělé naplnění cíle s mírným přesahem do dalších témat

4. Metodický postup 1.5

**Poznámka:**Odpovídající využití analytických metod pro náročné téma

5. Hodnocení teoretického zobecnění a přínosu 1.0

**Poznámka:**Vysoce kvalifikovaný přenos informací z pohovorů do teoretické roviny a návazné prakticky použitelné závěry a doporučení

6. Práce s literaturou 1.0

**Poznámka:**Výborné využití informačních zdrojů s důrazem na nejaktuálnější literaturu v ČR i zahraničí

7. Formální stránka 1.5

**Poznámka:**Dobře strukturovaný a zpracovaný dokument

## Závěr

Hodnocení práce (známka): **výborně**

Doporučuji práci k obhajobě: **ANO**

## Otázky pro diskusi a poznámky

### Kritické poznámky a celkový přínos, celková hodnota práce

Autorka diplomové práce splnila cíl, který si pro toto téma stanovila a popisuje nové trendy a možnosti v oblasti talent managementu.

Práce na začátku komplexně mapuje tuzemské i zahraniční literární zdroje z poslední doby k tomuto tématu. Následně jsou tyto informace konfrontovány s praktickými zkušenostmi z prostředí českých podniků. Práce odráží i nejaktuálnější problémy, se kterými se české firmy potýkají v oblasti lidských zdrojů nejen s talentovanými zaměstnanci, ale obecně s kvalifikovanými až vysoce kvalifikovanými pracovníky.

Jedním z velice zajímavých závěrů je fakt, že všechny oslovené firmy považují přínosy talent managementu v podstatě za neměřitelné, což je v dnešní době posuzování efektivity procesů

neobvyklé. Na druhou stranu ale jasně uvádějí, že je talent management pro firmu vysoce přínosný a zároveň firmy nejsou ochotny poskytovat mnoho údajů, z čehož jasně vyplývá, že si uvědomují přímou strategickou důležitost těchto programů pro rozvoj společnosti a jejich připravenost na neočekávané situace, inovace a změny prostředí.

Na závěr bych rád vyzdvihl fakt, že práce vzácně postihuje nejen pozitiva talent managementu, ale i problémy, se kterými se mohou podniky při nasazování tohoto procesu setkat. I z tohoto důvodu hodnotím práci jako vysoce přínosnou. Práci bych doporučil přečíst všem zástupcům podniků, kteří zvažují implementaci tohoto procesu.

### **Otázky nebo témata pro diskusi před komisí**

1. Jaká doporučení byste dala společností v oblasti komunikace pro snížení rizika nesplněného očekávání z účasti v programu talent managementu?
2. Představte si, že jste personální ředitelka ve společnosti – jak byste obhájila vedení podniku zavedení talent managementu?

Datum: 27.04.2021

Podpis oponenta