

POSUDEK OPONENTA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno studenta/studentky: KAROLÍNA KOUBOVÁ

Název práce: Management vybraného profesionálního basketbalového klubu v ČR

Cíl práce: je návrh implementace managementu profesionálního basketbalového klubu s využitím McKinseyova přístupu 7 S

Celkové hodnocení práce:

podprůměrná průměrná nadprůměrná (uved'te)

Celková náročnost práce	průměrná
Praktická/teoretická využitelnost zpracování	nadprůměrná

Dílčí kritéria hodnocení práce:

výborně - velmi dobře - dobře - nevyhovující (uved'te)

Stupeň splnění cíle práce	výborně
Logická stavba práce	výborně
Rozsah a relevance teoretické části	velmi dobře (viz hodnocení)
Relevance literárních zdrojů a způsob jejich citování	velmi dobře (viz hodnocení)
Adekvátnost použitých metod	velmi dobře (viz hodnocení)
Rozsah, hloubka a preciznost výsledků práce	výborně – velmi dobře (viz hodnocení)
Formální úprava práce	velmi dobře (viz připomínka 2,7,8,9)
Gramatika a stylistika	velmi dobře (viz hodnocení a připomínky (5,6,13, 14,15, 17))

Hodnocení práce:

Bakalářská práce v rozsahu 59 stran textu a 36 titulů bibliografických citací (z tohoto 14 cizojazyčných), 6 obrázků, 13 tabulek, 8 schémat a 1 grafu je zaměřena na téma analýzy managementu profesionálního basketbalového klubu. Výběr tématu je jistě aktuální. To, co je na práci odborně „sympatické“ je, že si autorka vybrala k pro analýzu managementu Mc Kinseyho přístup 7 S, což není příliš obvyklé a řeší svůj projekt poměrně novátorským způsobem.

Práce je rozdělena do 8 kapitol. Návaznost kapitol je v logickém sledu. Cíl práce je mnohomluvný a tím pádem se stírá jeho jasná koncepce. Autorka uvádí, že chce odhalit, které klíčové faktory působí na vedení. Ale není zřejmé, zda jí jde o vedení lidí nebo o vedení z pohledu řídicích orgánů klubu. Pokud by to bylo to druhé, je lépe používat pojem management nebo řízení, kde jde o komplex řídicích činností vybraného celku.

V kapitole 2.2.1. Dílčích úkolů autorka vymezuje pojmy, které spadají pod metodu McKinseyho rámce 7 S. Protože jde o specifický přístup k analýze řízení mohla autorka tyto pojmy probrat až v kapitole 3.1. zabývající se tímto přístupem. Tady stačilo konstatovat, že budou probrány pojmy z uvedeného přístupu.

Kapitola 3 Teoretická východiska tvoří 14 stran bakalářské práce. Je zaměřena na využití McKinseyova přístupu 7S a to s podrobným rozbohem jednotlivých S, dále na zásady použití modelu 7S a jeho výhody a nevýhody. Teoretická východiska jsou vztahem k zaměření práce vhodně volena. Zvláště zajímavé jsou některé pasáže, které vysvětlují pojetí jednotlivých S vzhledem k aplikaci ve sportovním prostředí. V kapitole autorka cituje hodně ze serveru Management Mania, který přepracovává původní názory autorů a může být nepřesný až nespolehlivý. Autorka by se měla opírat o názory původních autorů, kteří se problematikou původně zabývali. Některé autorčiny komentáře (např. s. 17, s. 18 Z fungování klubů ...) zjednodušují problematiku a stávají se tak nepřesnými. V druhé části kapitoly Teoretických východisek postrádám vlastní komentáře např. u systémů, které vybrala a které nikoliv (např. finanční řízení).

Kapitola 4 Metodika práce zahrnuje popis výzkumného souboru, použité metody, sběr dat a analýzu dat. U popisu výzkumného souboru se čtenář nedozví, kteří pracovníci byli do souboru skutečně vybráni. Pozitivně hodnotím, že autorka však podrobně zakreslila operacionalizaci rozhovoru. Dále uvádí, že analyzuje informace z webových stránek a obchodního rejstříku, tudíž uplatňuje metodu analýzy dokumentů, o které se však v kapitole Metodika vůbec nezmiňuje.

V kapitole 5 Analytická část (17 stran) autorka prezentuje klub, jeho historii a současnost včetně dosažených úspěchů. Dále pak analyzuje všech 7 S. Ve strategii prezentuje se výrazněji zabývá cíli než vlastní strategií, jak tyto cíle naplnit. Zde se ukazuje podstatné finanční řízení, které však podrobněji nerozebírá. Cílům se naopak věnuje podrobně. Ve struktuře jsou podrobně analyzovány organizační struktura a náplň jednotlivých řídicích pracovníků. U systémů autorka analyzuje komunikační systémy, sportovní systémy a technické systémy. Bohužel neanalyzuje finanční systém, který ke poměrně klíčovým vzhledem ke strategii. Ale chápu, že tyto informace klub autorce nesdělil. V dalším S autorka probírá schopnosti. Překládá tento nástroj do češtiny jako schopnosti, ale dle mého názoru jde také o dovednosti (skills), neboť „schopnosti jsou přirozené nebo vrozené, zatímco dovednosti jsou naučené nebo získané“. Je to tady takový „mišmaš“, jsou do toho zapleteny i role manažerů v tab. 4. Odborně v tomto systému jsou sem zahrnovány i kompetence klíčových manažerů. V S – spolupracovníci autorka uvádí funkce jednotlivých pracovníků a způsob jejich výběru.

V kapitole 6 Návrhy na zdokonalení autorka prezentuje své náměty ke zdokonalení jednotlivých S, čímž prokazuje svoji vlastní invenci a prezentuje nápaditost. V případě 1 S nevdává, že cíle jsou náročné, to podporuje aktivitu, neměly by být větší než možnosti klubu – finanční, technické, personální a organizační. Neměnnost je však diskutabilní, jak uvádí autorka, protože určité nejsou neměnné vnitřní a vnější faktory, které ovlivňují fungování klubu. Neúspěch tady vidím i jako riziko podnikání. U 2 S považuji za vhodné doporučení autorky o stážích, tito dobrovolníci by mohli v budoucnu tvořit potenciální zdroj pracovníků klubu. Bohužel, jak jsem již konstatovala v předchozím textu autorka nepracuje u 4 S – Systémy se systémem finančního řízení, ačkoliv se něj odvolává v 5S – Spolupracovníci na finanční problémy. Ostatní návrhy mohou sloužit pro další rozpracování a využití v klubu. Stáž studentů vidím jako dobrý nápad. Návrhy jsou přehledně zpracovány s dobrou vizualitou.

V kapitole 7 Diskuse (4 strany) autorka vyjadřuje své komentáře, doplnění i limity výsledků. Z diskuse ani projektu mi však nevyplývalo, které faktory jsou ovlivněny vnějšími vlivy, jak autorka uvádí v odst. 2. V další části diskuse autorka konfrontuje zjištění v klubu s literaturou a vysvětluje ještě některé skutečnosti. Autorka podle mého názoru vhodně a poukazuje na doplnění McKinseyova systému 7 S o analýzu SWOT.

V kapitole 7 Závěr (1 a 1/4 strany) již pouze shrnuje nejvýznamnější výsledky.

Autorka čerpá celkově z 36 zdrojů. Přesahuje tak výrazně zadanou normu. V případě Management Mania online zdrojů by bylo lépe čerpat od původních autorů, neboť server přepracovává původní názory autorů a může být méně spolehlivý a autorsky nečitelný.

Celkově lze říci, že bakalářská práce splňuje úroveň na ni kladenou.

Připomínky:

- 1) s. 10 – úprava spisu: proč je za nadpisy dílčích kapitol 2.2, 2.2.1 a 2.2.2 dvojtečka?
- 2) s. 12 – schéma 1 – pokud se prvky modelu ovlivňují měly by být vazby podle normy orientované neboli se šipkami.
- 3) s.14 – chyby v přísudku, odst. 2), dále s. 34 – správně dotace – 2. odstavce, s. 46 – 2. odst. správně sdílené, 3. odst. totéž slovo
- 4) s. 15 – pokud se týká strategie, podle mého názoru nemůže být prvotním cílem, strategie totiž nelze postavit bez znalosti poslání a vizí organizace a formulování cílů. Sama se popíráte další větou.
- 5) s. 15 – nepřesná formulace „cíle se dělí podle délky“, jde o časovou délku nikoliv o metry
- 6) s. 16 – pozor na zaměňování pojmu typ a styl řízení, styl je úzus, který se používá v terminologii managementu
- 7) s.17–u odkazu na schéma 2 chybí uvedení stránky
- 8) s. 17 - co vyjadřuje obrázek 3?, jeho význam není zřejmý
- 9) s. 18 – schéma 2 nevykazuje autorkou preferovanou hierarchii, mimo jiné se takto organizační schémata nekreslí
- 10) s.19 – autorka neuvádí na závěr, jaké systémy bude ve vybraném klubu analyzovat
- 11) s. 29 – chybí, v jakém období byl uskutečněn sběr dat
- 12) s. 38–2. odst., mluvíte o generální řediteli, ale ve schématu je označení funkce generální manažer
- 13) s. 39 – jedno číslo nelze považovat za trend, stylistika věty – 4. odst.
- 14) s. 42, 43 – zkratka CV, zkratky byste měla vysvětlit v seznamu zkratk nebo přímo v textu
- 15) s. 45 – neplést členy klubu a zaměstnance, jedná se o akciovou společnost
- 16) s. 46 – ve schématu 7 se vytratilo finanční řízení jako podstatný systém pro nákup hráčů

17) s. 55 – pan Pech (2015), uvádí se Pech (2015)

Otázky k obhajobě:

- 1) Zdůvodněte, proč jste si vybrala právě McKinseyův rámec 7 S a co Vám na něm připadalo nejobtížnější?
- 2) Vysvětlete podstatné pilíře současné strategie klubu!
- 3) Jak ovlivňuje styl řízení, že jsou 2 majitelé v top managementu? Na s. 44 uvádíte., že rozhodování nakonec schvalovacího procesu rozhodne jeden z nich a co ten druhý, co když s rozhodnutím nesouhlasí. (viz princip jediného vedoucího)

Navržený klasifikační stupeň: velmi dobře

Prohlašuji, že nejsem v rodinném či jiném soukromém vztahu ke studentovi/studentce.

V Praze dne 14.8.2023

.....
Doc. Ing. Eva Čáslavová, CSc.