

Oponentní posudek
disertační práce ing. Mileny Jiřincové
DIVERSITY MANAGEMENT – TRENDY A APLIKACE
V PODNIKOVÉ PRAXI V ČR

Předložená práce představuje příspěvek k vysoce aktuálnímu tématu, jímž je rozvoj managementu podniků. Práce prokazuje jak vysokou a rozsáhlou znalost doktorandky odborné (zejména zahraniční) literatury v dané oblasti a její schopnost takto získané poznatky přetavit v ucelenou práci.

K předložené disertační práci mám toto stanovisko:

a) Formální aspekty disertační práce, vyjádření k systematičnosti, přehlednosti, formální úpravě a jazykové úrovni disertační práce:

Předložená disertační práce je komplexní a vyváženou na dané téma. Odráží jak vysokou úroveň odborných znalostí autorky, tak i její schopnost popsat tyto poznatky přehledným a srozumitelným způsobem, aniž by to bylo na úkor uplatnění vědeckého přístupu k řešení potřebných úkolů. Rovněž jazyková stránka a formální úprava práce jsou na vysoké úrovni a potvrzují zřetelný pedagogický i vědecký talent studentky i její pečlivost při zpracování daného tématu. Ocenit je třeba i rozsah a kvalitu použitých odborných zdrojů, včetně zdroje explicitně neuvedeného, ale o to významnějšího, jímž je účast v mezinárodních týmech, zabývajících se rozvojem i aplikacemi uvedené tematiky v podmínkách podnikové praxe v jejich zemích.

b) Obsah disertační práce, vyjádření se k volbě tématu, metodologickým postupům, kvalitě analýzy a zhodnocení světového poznatkového fondu v dané oblasti:

Aktuálnost tohoto tématu je dána především těmito výchozími skutečnostmi:

- jde o významnou součást podnikového managementu, která se dynamicky rozvíjí, přičemž současně navazuje na další oblasti managementu, které doplňuje a rozvíjí,
- jde manažerskou disciplínu v české odborné literatuře dosud ne dostatečně popsanou,
- jde o oblast managementu, jejíž zavedení v podmínkách současných podniků, může ovlivnit výkonnost, popř. další parametry těchto podniků.

Práce je členěna logicky. Vychází z teoretického vymezení klíčových pojmů v oblasti diversity managementu a z přehledného popisu dosavadního vývoje této disciplíny, kterou zároveň autorka začleňuje do celkového kontextu managementu. Teoretická část pak končí stručným zhodnocením současného stavu implementace tohoto přístupu v podmínkách podnikové práce.

Na ni pak navazuje logicky empirická část disertační práce, která si všímá základních aspektů uplatnění diversity v podmínkách České republiky i názorů podnikových manažerů na tuto oblast. Následuje pak stručný popis a zhodnocení empirického šetření aplikací diversity managementu v České republice (na výběrovém vzorku organizací) a prověření čtyř předem stanovených tvrzení o aplikacích diversity managementu. To společně s dále uvedenými příklady dobré praxe řízení diversity v podnicích České republiky dává východiska k závěrečné části práce: k návrhu postupu implementace diversity managementu v českém podnikovém prostředí a k diskusi nad získanými poznatky a výstupy.

Zvolený metodický postup je sice standardní, ale zcela vyhovuje potřebám této práce. Jednotlivé popisy a na ně navazující analýzy jsou přehledné a úplné a dávají potřebné impulsy a východiska pro definování závěrečných získaných poznatků.

c) Cíle disertační práce, vyjádření se k formulaci stanovených cílů a k jejich naplnění:

Navržené cíle (teoretické a úplné vymezení dané problematiky, analýza stavu jejího zavádění v ČR a uvedení „best practices“ v dané oblasti) odpovídají zadanému tématu a jsou beze zbytku splněny. Práce dokonce zahrnuje i jistý „nadstandard“, kterým je „návrh metodiky implementace diversity managementu v českém podnikovém prostředí“. Uvedený „návrh“ mne vede k logické úvaze nad zadáním cílů: je škoda, že nebyly ještě více využity nesporně vysoké schopnosti autorky k řešení úloh, které by výrazněji napomohly podnikové praxi jako např. dotažení metodiky do realizační podoby či vytvoření metodiky auditu stávajícího podnikového prostředí z hlediska diversity managementu a návrh podmínek pro jeho úspěšné zavedení nebo integrace poznatků diversity managementu do standardních postupů řízení lidských zdrojů apod.

d) Vyjádření se k hypotézám práce:

Hypotézy pro zpracování disertační práce sice nejsou definovány, ale práce zahrnuje jejich skrytou (vloženou) podobu v kapitole 9.3 – Ověření pravdivosti stanovených tvrzení, kdy jsou vyhodnocována čtyři tvrzení, využitá při dotazníkovém šetření aplikací diversity managementu ve vybraných českých organizacích, na němž se autorka zřejmě podílela, byť toto šetření je v rámci práce zmíněno jen informačně.

e) Stanovisko k výsledkům disertační práce a původnímu konkrétnímu přínosu doktorandky, zhodnocení významu pro obor, posouzení možnosti dalšího rozpracování tématu:

Teoretická část disertační práce tvoří řádově její třetinu a představuje přínosně a přehledně zpracování dané problematiky. Vymezení základních pojmů je sice stručné, ale přesné, totéž platí i pro náznak dosavadního vývoje a hlavních vývojových tendencí v této oblasti, cenná je i část, týkající se teoretických přístupů k diversity managementu jako součásti širšího konceptu managementu podniku (vč. uvedení možných přínosů či negativ a bariér při implementaci v podniku).

Empirická část využívá již provedených výzkumů: ten první zkoumá diverzitu a její složky ve vztahu k pracovnímu trhu v ČR, přičemž věnuje zvýšenou pozornost otázkám možné diskriminace. Druhý pak zahrnuje stručnou rekapitulaci výsledků empirického šetření uplatnění diversity managementu ve vybraných organizacích v ČR, který probíhal v letech 2011 – 2012 jako součást projektu „Diversity management. Comparison. The best practices in Visegrad countries.“, na němž se autorka aktivně podílela. Název projektu uvádím proto, abych doložil, že vyvozená tvrzení a závěry nemají svoji platnost vztaženou jen na lokalitu ČR. Výraznou část empirické části disertační práce, která je jednoznačným přínosem autorky, pak tvoří případové studie dobré praxe uplatnění diversity managementu v pěti špičkových podnicích v ČR vč. stručného shrnutí získaných poznatků. Zpracování této části věnovala autorka jistě mnoho času, ovšem předložený výstup stojí za vynaloženou námahu a může skutečně sloužit jako inspirace pro podniky, zvažující zavedení diversity managementu!

Závěr práce tvoří náznak (nikoliv metodika, jako je uvedeno v nadpisu kapitoly!) postupu zavádění diversity managementu v podniku a diskuse všech prací získaných poznatků a závěrů. Za pozornost stojí uvedený rozsáhlý výčet odborných zdrojů (vč. zdrojů elektronických) i tři přílohy, zahrnující dotazníky použité v souvislosti s výše uvedenými šetřeními.

f) Vyjádření se k publikačním aktivitám doktorandky v souvislosti s kvalitou díla:

Publikační aktivity jsou odpovídající nárokům doktorského studia na fakultě, ocenit je třeba převahu publikačních výstupů v angličtině. V části publikací autorka vystupuje sice jako členka vícečlenného autorského týmu, ovšem je třeba zdůraznit, že jde vesměs o mezinárodní a vysoce fundované týmy!

g) Otázka k diskusi v rámci obhajoby:

Pro potřeby ústní obhajoby předložené disertační práce doporučuji **eventuálně využít těchto otázek:**

1. Jaký je vztah diversity managementu a managementu podniku jako celku, popř. jeho standardních částí?
2. Jaký byl Váš podíl (úkol) na přípravě a vyhodnocení v práci uvedených šetření aplikací diversity managementu v praxi?
3. Existují nějaké vazby mezi výsledky obou vyhodnocených anket?
4. Čemu byste se chtěla nyní dále v oblasti diversity managementu věnovat?

h) Vyjádření oponenta, zda doporučuje či nedoporučuje disertační práci k obhajobě:

Protože, obsah práce splňuje požadavky kladené na doktorskou disertační práci, samotná práce je vysoce kvalitní a autorka zde prokázala potřebné znalosti v daném oboru a schopnost vědecky pracovat, což dokazuje mj. i prezentovaná publikační činnost, hodnotím tuto doktorskou práci kladně a

doporučuji tuto doktorskou práci k obhajobě.

V případě úspěšné obhajoby navrhuji, aby byl **Ing. Mileně Jiřincové** udělen titul **doktor (Ph.D.)** v oboru Podniková ekonomika a management.

V Plzni dne 8. 9. 2014


Doc. Ing. Jan Horejc, Ph.D.