

Oponentní posudek disertační práce

Předložená disertační práce má celkem 157 stran textu a 5 příloh. Seznam zdrojů zahrnuje smysluplně využitých 212 titulů (monografie, odborné publikace, články a internetové zdroje), z toho (odhadem) je nejméně polovina cizojazyčných. Již tato stručná charakteristika svědčí o zodpovědném přístupu doktorandky a snaze (úspěšné) o komplexní uchopení řešené problematiky.

I. Autor: Ing. Jana Bilíková

Název: Uplatňování principů celostní kompetentnosti při obsazování manažerských pozic v podmínkách malých a středních podniků

II. Aktuálnost tématu disertační práce:

Aktuálnost tématu vyplývá z významu malých a středních podniků, který potvrzuje teorie a praxe. Je prokázáno, že malí a střední podnikatelé jsou významným segmentem národního hospodářství. Jsou stabilizujícím prvkem společnosti a jsou propojeny s regionem. Nejdůležitějšími osobami v malých a středních podnicích jsou vlastníci a manažeři, protože jejich manažerské a podnikatelské selhání může znamenat konec podniku, které má osobní důsledky nejen pro ně. Proto téma zabývající se výběrem manažerů pro malé a střední podniky považují za významné a stále aktuální.

III. Cíl disertační práce a jeho naplnění

V úvodu disertační práce doktorandka charakterizuje problém a v návaznosti na něj objasňuje předmět práce a její cíl. Ten vymezuje jako „..... předložení návrhu aplikace teoretického konceptu modelu principů celostní kompetentnosti subjektů managementu z oblasti celostního managementu do procesu výběrových řízení na manažerské pozice v podmínkách malých a středních podniků.“ Formulovaný cíl disertační práce reflektuje charakterizovaný problém a považují jej za jasný a konkrétní. Po pečlivém prostudování práce mohou konstatovat, že doktorandka cíl úspěšně splnila. Otázka, kterou jsem si položil při studiu cíle disertační práce je, zda koncept modelu principů celostní kompetentnosti subjektů managementu je vhodným modelem také pro manažerské pozice v malých a středních firmách. Autorka neuvažovala o verifikaci modelu, nicméně bych měl na doktorandku dotaz, zda, na základě získaných poznatků a zkušeností ze zpracování disertační práce, by uvedený model modifikovala vzhledem k pozicím manažerů v malých a středních podnicích. Vycházím z výsledků jiných prací, které se zabývaly kompetenčními profily manažerů v malých a středních firmách, které jsou v některých případech odlišné od principů prezentovaného celostního modelu.

IV. Obsahové zpracování a přístup k řešení práce

Struktura disertační práce je přehledná a logicky členěná do pěti kapitol, samostatnou kapitolou je závěr. Přesto, že se jedná o vědecký spis, tak práce se velmi dobře studuje. Je z ní patrné vysoké zaujetí doktorandky pro zvolené téma. Oceňuji kontinuum výkladu, když doktorandka postupuje od poznatků klasického managementu k moderní současnosti. Teoretická část představuje velmi dobrý přehled vybraných a strukturovaných informací vzhledem k předmětu a cíli práce a je velmi dobrým základem pro empirickou část. V teoretické části doktorandka postupuje správným způsobem, když v kontextu odborných disciplín managementu a řízení lidských zdrojů nejdříve vymezuje pojmy, které jsou v práci užívány. Jedná se především o pojmy týkající se celostního managementu, dále o pojmy kompetence, kompetentnost, kompetenční profil. V této souvislosti mě zaujalo vyjádření doktorandky, že „.....kompetence lze delegovat, ale kompetentnost delegovat nelze.“ V jakém smyslu, v tomto případě, autorka použila pojem kompetence? (Zřejmě ve smyslu vymezení

kompetence a kompetentnost jak je chápána profesorem Porvazníkem – viz str. 19 disertační práce.) Vysoce kladně hodnotím 3. kapitulu, která pojednává o metodách zpracování disertační práce. Tato kapitola deklaruje vyspělou metodickou erudici doktorandky. Disertační práce přináší plastický obraz o požadavcích na kompetentnost manažerů MSP a o řízení lidských zdrojů v těchto podnicích. Verifikované hypotézy potvrzují myšlenky doktorandky, včetně hypotézy o tom, že ženy ve výběrových řízeních kladou větší důraz na sociální a osobnostní zralost kandidátů na manažerské pozice, než muži. Možné problémy disertační práce spatřuji v návrzích na využití testu MBTI a testu týmových rolí ve výběrových řízeních v podmínkách MSP. Test MBTI vděčí za svoji publicitu M. Čákrtovi a jeho knihám, ale tato publicita zastiňuje skutečnost, že psychometrické charakteristiky testu (standardizace, reliabilita, případně validita) jsou problematické. Také se domnívám, že je obtížné na základě testu MBTI a testu týmových rolí uvažovat o přijetí nebo odmítnutí uchazeče (i když jsou tyto testy součástí testové baterie). Rovněž interpretace výsledků uvedených testů i testové baterie vyžaduje určitou psychologickou erudici, která, domnívám se, majitelům, vlastníkům, manažerům MSP zatím chybí.

V. Formální náležitosti práce a úprava

Po formální stránce neshledávám v disertační práci žádná pochybení. Vyjadřování doktorandky je odborně správné, jazykový styl je kultivovaný a bez jakýchkoliv gramatických chyb. Oceňuji využití české i zahraniční literatury, na kterou autorka v textu poukazuje a správný způsob citací.

VI. Vyjádření publikační činnosti doktorandky

Publikační činnost doktorandky je rozsáhlá a překračuje stanovené požadavky a nemám k ní žádné připomínky.

VII. Doporučené otázky k bližšímu objasnění při obhajobě

1. Chtěl bych se vrátit ještě k problému, který autorka v disertační práci vysvětluje, nicméně bych rád, kdyby se doktorandka znovu k němu vyjádřila. Při obsazování manažerských pozic v MSP je východiskem model celostní kompetentnosti. Jakým způsobem tento model přihlíží ke specifickým požadavkům manažerských pozic v konkrétním MSP? David Ulrich ve své knížce Leadership Brand problém řeší tak, že 60 až 70 % osobnostních charakteristik musí mít všichni manažeři a 30 až 40 % osobnostních charakteristik souvisí s konkrétní organizací.
2. Jaké má doktorandka plány týkající se dalšího výzkumu? Domnívám se, že doktorandka by měla v každém případě ve výzkumu pokračovat, ale že to je nad síly jednoho, byť velmi pracovitého, člověka.

VIII. Závěr

Disertační práci autorky Ing. Jany Bilíkové jednoznačně doporučuji k obhajobě a po jejím úspěšném obhájení doporučuji udělit akademický titul Ph.D.

V Ostravě dne 18. 6. 2015


prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.
VŠB-TU Ostrava, Ekonomická fakulta