

Posudek oponenta disertační práce

Mgr. Marka Tomaštika „Personální management firmy Baťa, a. s. Zlín do roku 1939“

Univerzita Tomáše Bati, Fakulta managementu a ekonomiky, Zlín.

Oponent: doc. PhDr. ing. Aleš Gregar, CSc.

Doktorand: Mgr. Marek Tomaštik

Doktorský studijní program: Ekonomika a management

Téma disertační práce: Personální management firmy Baťa, a.s., Zlín do roku 1939

Školitel: Prof. ing. František Trnka, CS.

Aktuálnost tématu disertační práce:

Předložená disertační práce je svým zaměřením zajímavým příspěvkem k řešení aktuálního tématu teorie managementu, ale i manažerské praxe. Konkurenční schopnost a výkonnost podniku je základní podmínkou existence a rozvoje podniku, a proto je také základní zodpovědností managementu. Úspěšní manažeři považují otázky spojené s lidským potenciálem podniku, jeho řízením a rozvojem, za jednu z rozhodujících oblastí řízení. Lidé jsou stále více vnímáni jako nejcennější bohatství podniku. Lidé kvalifikovaní, motivovaní a loajální jsou silou, která je zdrojem úspěchu a dalšího rozvoje podniku.

V tomto ohledu jsou cíle práce, které si autor stanovil, velmi aktuální a perspektivní:

- analyzovat personální řízení ve firmě Baťa v období do roku 1939, tj. ve firmě, která byla v tomto období mimořádně úspěšnou a konkurenceschopnou mezinárodní společností,
- zprostředkovat znalosti a zkušenosti personálního řízení ve firmě Baťa současným manažerům,
- navrhnout možnosti využití osvědčených znalostí a zkušeností v současných podmínkách řízení,

Postup řešení tématu disertační práce:

Doktorand věnoval v první kapitole dostatek pozornosti vymezení základních souvislostí tématu disertační práce se současným pojetím personálního řízení podniku a vývoji, kterým tato oblast řízení podniku za období průmyslového rozvoje a rozvoje teorie managementu i praxe řízení prošla. Je zdůrazněna cesta k zásadní změně ve vnímání a pojetí personálního řízení a charakterizováno postavení personálního řízení v současné teorii i praxi managementu. Toto konstatování je východiskem k analýze hodnocení systému personálního řízení ve firmě Baťa do roku 1939.

Disertační práce přináší v kapitolách 2 až 4 základní představu o postupu zpracování a dosažení stanovených cílů. V 5. kapitole jsou shrnuty hlavní poznatky získané při zpracování materiálů shromážděných k tématu disertační práce. Zpracování této kapitoly přináší řadu zajímavých zjištění a tezí, na kterých bylo založeno personální řízení ve firmě Baťa. Možná trochu chybí kritické zhodnocení poznatků získaných z prostudovaných literárních pramenů a zhodnocení historického kontextu. Z textu je jasně patrná velmi aktuální a moderní filozofická a psychologická poznatková rovina Baťovy koncepce personálního řízení. Bylo by potřebné tyto základní aspekty více zdůraznit a kriticky zhodnotit. V tomto ohledu bylo potřebné více

propracovat některé formulace, které jsou velmi obecné až zjednodušené, chybí hlubší argumentace. Shrnutí výsledků výzkumu v kapitole 5.7 je zajímavé a přináší řadu podnětů pro současnou teorii managementu a manažerskou praxi. Hypotézy formulované pro zpracování výzkumné části disertační práce byly ověřeny, ale jejich vypovídací přínos pro splnění cíle zpracování disertační práce není souhrnně zhodnocen.

Význam pro praxi a pro rozvoj vědního oboru:

V 6. kapitole je uvedena charakteristika přínosů disertační práce pro teorii a praxi řízení. V části 6.2 by bylo možné uvést i doporučení (metodiku) pro implementaci získaných poznatků v českých podnicích. Dále by bylo možné uvést jak bude využito získaných poznatků pro inovaci některých částí studijních plánů pro manažery na FaME event. dalších fakultách UTB ve Zlíně.

Formální úprava disertační práce:

Je škoda, že autor disertační práce nevěnoval více pozornosti a času formální úpravě a jazykové úrovni disertační práce. V textu práce je řada gramatických chyb, stylistických nepřesností a neobratných formulací. Technická stránka tisku textu disertační práce má také řadu nedostatků. Toto všechno snižuje úroveň celé disertační práce.

Publikační činnost autora:

V seznamu publikací uvádí autor celkem 38 titulů publikovaných jak na domácích tak i na mezinárodních konferencích a v časopisech. Výsledky výzkumu získané při zpracování disertační práce bude jistě možné dále publikovat, bylo by vhodné publikovat v angličtině v zahraničních časopisech.

Závěr posudku:

Celkově lze k hodnocení předložené disertační práce říci, že téma je velmi aktuální a perspektivní pro přínos k rozvoji teorie řízení i pro manažerskou praxi. Cíle disertační práce, které si autor vytyčil, byly vyhovujícím způsobem splněny. Je naprosto nezbytné věnovat potřebnou pozornost také formální stránce textu odborných prací. Rovněž je potřebné věnovat více pozornosti zhodnocení získaných poznatků a formulací závěrů.

Disertační práci Mgr. Marka Tomaštika doporučuji k obhajobě.

Ve Zlíně dne 5. 12. 2008.

Doc. PhDr. ing. Aleš Gregar, CSc.

Adresa:

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, Městní 5139,
760 09 Zlín, tel.: 576032227, e-mail: gregar@fame.utb.cz

Otázky pro obhajobu:

1. Které aspekty a oblasti personálního řízení ve firmě Baťa do roku 1939 mají podle vašeho názoru největší význam z pohledu uplatnění v současných podmínkách českých podniků?
2. Zhodnoťte význam osobního podílu Tomáše Bati event. Jana Bati na vytvoření systému personálního řízení ve firmě Baťa, a. s., Zlín do roku 1939.