

## **OPONENTSKÝ POSUDEK DISERTAČNÍ PRÁCE**

**Název disertační práce:** ORGANIZACE PRÁCE, MODERNÍ VÝROBNÍ SYSTÉMY  
A ZVYŠOVÁNÍ VÝKONNOSTI OPERÁTORŮ

**Jméno doktoranda:** Mgr. Božena SEJKOROVÁ

**Obor:** 6208V038 Management a ekonomika

**Školitel:** doc. PhDr. Ing. Aleš Gregar, CSc.

**Jméno oponenta:** prof. Ing. Růžena Petříková, CSc.

**Rozsah:** 3 strany

**Datum:** 12. června 2009

---

Předložená disertační práce má 136 stran, včetně řady přehledných tabulek, obrázků a schémat, umístěných přímo v textové části. V závěru textové části jsou uvedeny jak odkazy na použitou literaturu (úctyhodných 128 odkazů), tak vlastní seznam publikací autorky (22 odkazů).

Práce je logicky členěna do sedmi základních kapitol, další kapitoly tvoří vlastní závěry, literatura, seznam publikací autorky, CV autorky a konečně seznam příloh.

### ***a) Aktuálnost tématického zaměření DP***

O aktuálnosti řešené problematiky nemůže být pochyb, a to zvláště v současném problematickém období ekonomické krize, kdy si naše výrobní podniky, více než kdy jindy, uvědomují nutnost permanentního hodnocení výkonnosti svých procesů, nerozlučně spojeného s hodnocením výkonnosti pracovníků, zodpovědných za funkčnost a produktivitu těchto procesů.

Nezbytností pro efektivní hodnocení takové výkonnosti je proto optimální výběr vhodných metod a technik, kterými se předložená práce rovněž zabývá.

### **b) Cíl disertační práce**

Stěžejní cíle DP (viz Kapitola 3) vycházející z detailní analýzy současného stavu (viz Kapitola 2), jejichž obsahem bylo především - navrhnout novou strukturu metrik pro rychlé a efektivní měření výkonů v konkrétním procesu, a to včetně všech stanovených podpůrných etap řešení – byly rámcově naplněny.

### **c, d) Postup řešení s uvedením konkrétních přínosů studenta**

Jak vlastní postup řešení, tak všechny zvolené metody předložené práce (specifikace problému, analýza, stanovení a verifikace hypotéz, syntéza včetně přínosu práce) byly vhodně zvoleny a přispěly k úspěšnému řešení zadaného tématu.

Za stěžejní lze z praktického hlediska považovat zejména kapitoly 4 a 5, kde autorka postupně prezentuje výsledky kvalitativní, poté i kvantitativní části svého výzkumu. Konkrétní přínos doktorandky vidím zejména v návrhu komplexního modelu personálního reportingu (Kapitola 5.2.5).

I když se v uvedeném případě nejedná o nikterak převratné vědecké poznatky, doktorandka potvrdila nastavené hypotézy v podmínkách podnikové praxe s tím, že definovaný návrh může být velmi dobrým vodítkem pro rozhodování manažerů všech typů organizací, současně pak i cestou dalšího zlepšování podnikových procesů.

Aniž bych chtěla snížit úroveň předložené disertační práce, dovoluji si připojit následující dotazy a připomínky:

- 1/ *Setkala se autorka v rámci svého výzkumu s pojmem „IIP (Investors in People)“, a jaký je její osobní názor na tuto problematiku?*
- 2/ *Jaká možná rizika jsou spojena s navrženým modelem osobního reportingu?*
- 3/ *Bylo by možné pro řešení uvedeného zadání využít známý EFQM Model Excellence a v jakých souvislostech?*

### **e) Formální úprava DP**

Předložená disertační práce je přehledná, logicky vhodně členěná a po jazykové, terminologické a grafické stránce na dobré úrovni.

### **f) Publikační činnost studenta**

Seznam publikací autorky (viz str. 128 – 129) lze označit jako úctyhodný, svědčící o vysokém profesním zájmu doktorandky, a to především o v současnosti velice aktuální oblast řízení lidských zdrojů.

**Na základě všech výše uvedených skutečností mohu konstatovat, že doktorandka splnila stanovené cíle své disertační práce, vytýčené zadáním, a tím prokázala způsobilost a schopnost samostatné vědecké práce.**

**Doporučuji proto, aby Mgr. Boženě Sejkorové byla po úspěšné obhajobě disertační práce udělena hodnost „Ph.D.“.**



prof. Ing. Růžena Petříková, CSc.