

POSUDEK DISERTAČNÍ PRÁCE

Název práce: Aplikace principů celostního managementu při rozvoji způsobilostí manažerů
klastrových organizací

Autor: Ing. Martin Horák

1. Aktuálnost tématu disertační práce

Téma považuji za aktuální, i když s ohledem na zaměření na klastrové organizace za specifické a spíše okrajové. Spojení principů celostního managementu, klastrů a manažera (jeho kompetencí) vytvořilo unikátní mix, který poskytl autorovi prostor pro výzkum v dosud nepříliš probádané oblasti a otevřel tak prostor pro přínos vědní oblasti, který je pro disertační práci klíčový. Zároveň, díky stále se zvyšující specializaci, je žádoucí zkoumat specifické nároky a chování manažerů v klastrových organizacích.

2. Splnění cílů stanovených v disertační práci

Hlavní cíl je vymezen v úvodu práce a následně ve speciální kapitole, tzn. dvakrát, což nepovažuji za nejšťastnější. Na druhou stranu je cíl i dílčí cíle vymezeny v souladu s předmětem a tématem práce. S cíli práce vhodně korespondují také výzkumné otázky. Domnívám se, že autor všechny výzkumné otázky adekvátně zodpověděl a splnil jak hlavní cíl, tak dílčí cíle práce.

3. Postup řešení problému, výsledky disertační práce a konkrétní přínos studenta

Design výzkumu je smíšený, přičemž autor vhodně zkombinoval vybrané metody kvantitativního i kvalitativního výzkumu. Postup práce je logický, nicméně zejména části výsledků by prospělo shrnutí, neboť se v jednotlivých výsledcích, které představují výsledky dílčích výzkumů v příslušných subkapitolách, čtenář ztrácí. To stejné potom platí pro hlavní přínos práce – kompetenční model a metody rozvoje, který je ve finální podobě čtenáři skryt v příloze H. Přestože je práce zpracována poměrně zdařile, lze mít ke zpracování práce řadu konkrétních výhrad či připomínek, které rozvádím níže.

Nepovažuji za šťastné formulovat nový pojem kompetentnost, neboť zavedený pojem kompetence lze vymežit dvěma odlišnými způsoby (což autor sám uvádí), takže by pouze stačilo uvést, jak autor kompetence chápe. V zahraničních publikacích se ostatně používá jednotně pojem competence.

Literární rešerše je místy provedena nedostatečně, převážně s využitím českých zdrojů (viz 1.3). Nerozumím zařazení kap. 1.3.1, která je kompletně převzata z publikace a výzkumu školitele. Nerozumím ani zařazení kompetenčního modelu neziskových organizací (viz s. 27), neboť klastr neziskovou organizací není. Díky tomu, že jsou kompetenční modely konkretizovány pro jednotlivé podniky, existuje těchto modelů velké množství, přičemž kap. 1.4.1 jich uvádí pouze zlomek. Není přitom zřejmé, podle jakých kritérií byly tyto modely do práce zařazeny.

Oceňuji provedení rešerše dle článků v časopisech databází SCOPUS a WoS s využitím klíčových slov. Na druhou stranu bych ale očekával uvedení klíčových slov v angličtině,

ideálně včetně algoritmu zkonstruovaného k vyhledávání a bližší informace o technickém provedení řešerše.

V dotazníku 1 (bližší viz příloha D disertační práce) a při měření požadované úrovně kompetentností v dotazníku 2 (bližší viz příloha F disertační práce) nebyla použita Likertova škála, neboť ta pracuje s hodnocením souhlasím nebo nesouhlasím s uvedeným výrokiem. Počet respondentů (21) v dotazníkovém šetření 1 (kvantitativního výzkumu) považuji za nízký. Odpovědi v podstatě nelze rozdělit na více než dvě skupiny a i v těchto dvou skupinách bych očekával nízkou míru úspěšnosti statistických testů významnosti (standardně se požaduje alespoň 12 pozorování, což v ideálním případě a dvou skupin výsledků je celkem 24 pozorování). Díky tomu nebylo možno vytvořit model vzájemných vztahů zkoumaných veličin (např. s využitím regrese nebo modelování pomocí strukturálních rovnic - SEM) a analýza zůstala v podstatě na úrovni deskriptivní statistiky. Model z tabulky 5, resp. 6 tak nebylo možné statisticky ověřit. To stejné platí v podstatě také pro dotazníkové šetření 2, kde bylo respondentů o něco více (43).

Autor tento problém úspěšně vyřešil, resp. obešel, použitím metody Delphi a polostrukturovaných rozhovorů, takže byl nakonec schopen zkonstruovat kompetenční model manažera klastru i s minimální úrovní hodnocení jednotlivých položek. V tomto směru mám otázku. Proč je požadovaná minimální úroveň položek modelu v příloze H na úrovni 4, když se liší v rámci jednotlivých položek i jejich skupin dle výsledků výzkumu v kap. 4.3.1?

Výsledkem disertační práce je komplexní kompetenční model manažera klastru s možností jeho rozvoje, včetně metodiky uplatnění tohoto modelu (viz příloha H). Přínos práce je v tomto směru spíše praktický. Samotný kompetenční model však lze považovat také za teoretický přínos a originální výsledek autora, neboť vyplňuje bílé místo vymezení a měření kompetencí manažerů v klastrových organizacích. Z teoretického pohledu se však jedná o (statisticky) neověřený model, což úroveň práce autora poněkud snižuje. Na druhou stranu se zde však otevírá prostor pro navazující kvantitativní výzkum, který by umožnil vytvořit z jednotlivých kompetencí konstrukty (složené z veličin pozorovatelného chování). Vzájemné vztahy a sílu vazeb mezi konstrukty by následně šlo testovat s využitím pokročilejších statistických metod (víceúrovňová regrese nebo SEM). Chápu, že díky nízkému počtu respondentů, nebyl tento postup v disertační práci možný. Odhaduji, že pro ověření modelu v současné podobě je nutné získat minimálně 540 respondentů (počet veličin modelu krát deset).

4. Význam pro praxi a pro rozvoj vědního oboru

Význam pro praxi se jeví nesporný a dokonce na první pohled větší než pro rozvoj vědního oboru, neboť zkonstruovaný model a metodiku mohou ihned aplikovat v praxi manažerů či vlastníci klastrových organizací (především v ČR). Tento nesporný přínos poněkud snižuje malý počet klastrových organizací (v ČR) a skepse autora posudku o potenciálu a rozvoji klastrových organizací.

Formulace kompetenčního modelu vědní obor jistě rozvíjí, i když je model v podstatě statisticky neověřený. To však vytváří značný potenciál pro budoucí výzkum (viz výše), který by mohl nejen model ověřit, ale také zjistit vzájemné vazby jednotlivých prvků, sílu jejich vlivu i vliv modelu či jeho faktorů na (finanční) výkonnost podniku. Práce tak vytvořila značný potenciál pro rozvoj vědního oboru.

5. Formální úprava disertační práce a její jazykové úroveň

Formální úprava disertační práce je velmi dobrá. Na první pohled netypickou úpravu v knižní formě hodnotím pozitivně. Výhradu mám pouze k absenci uvedení autora tabulek a obrázků v části výsledků (zřejmě se jedná o vlastní práci autora, ale i tak je nutné to tam uvést) a uvedení tabulky 6 na dvou stranách. Počet literárních zdrojů je dostatečný a autor je v práci

řádně a správně cituje (ať už v textu nebo v seznamu literatury). Jazyková úroveň práce je také velmi dobrá a nemám k ní žádné výhrady.

6. Publikační činnost studenta

Díky tomu, že publikační činnost není standardně rozčleněna na základě metodiky RIV, je orientace v publikačních výstupech autora obtížnější. Autor je autorem 1 výstupu typu Jimp (v domácím časopise), 1 výstupu typu Jsc (v mezinárodním časopise), 2 výstupů Jost (v časopise v ČR), 1 výstupu typu Duzn (domácí konference), 1 výstupu typu Dneuzn (domácí konference). Autor má zároveň v recenzním řízení další výstup typu Jsc (v mezinárodním časopise). Publikační činnost studenta lze v tomto směru hodnotit jako průměrnou. Pozitivně lze hodnotit důraz na články v časopisech. Nadprůměrnému hodnocení však brání orientace autora na domácí (myšleno fakultní) časopisy a konference a nízký mezinárodní přesah (na tomto stupni kvalifikace zejména u konferencí).

Přes výše uvedené výhrady považuji disertační práci i publikační činnost za dostatečně kvalitní a vědecky přínosnou, takže disertační práci Ing. Martina Horáka **doporučuji** k obhajobě.

V Brně, dne 1. 6. 2020



doc. Ing. Bc. Petr Suchánek, Ph.D.
Katedra Podnikového hospodářství
MU ESF
Lipová 41a
602 00 Brno