

Posudek oponenta disertační práce

Ing. Jany Bilíkové, Uplatňování principů celostní kompetentnosti při obsazování manažerských pozic v podmínkách MSP v ČR.

Doktorandka: **Ing. Jana Bilíková**

Studijní program: P6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208V038 Management a ekonomika

Fakulta managementu a ekonomiky UTB ve Zlíně

Téma disertační práce: **Uplatňování principů celostní kompetentnosti při obsazování manažerských pozic v podmínkách MSP v ČR.**

Školitel: Prof. Ing. Ján, Porvazník, CSc.

Oponent: Prof. PhDr. Jiří Bláha, CSc.
doc. PhDr. ing. Aleš Gregar, CSc.

Aktuálnost tématu disertační práce:

Předložená disertační práce se zabývá tématem, které je zaměřeno na uplatnění konceptu celostní kompetentnosti při obsazování manažerských pozic pro řízení v malých a středních podnicích v ČR. Aktuálnost tématu disertační práce je zřejmá z toho, co autorka uvádí v úvodu. Analýza příčin vzniku americké úvěrové krize, kolaps amerických bank a následný vznik globální ekonomické recese ukázala na rozhodující vliv selhání celostně nekompetentního managementu těchto vlivných institucí. Tematika řízení lidských zdrojů a rozvoje lidského kapitálu, jeho význam pro zvyšování výkonnosti a konkurenceschopnost podniku, je v souvislosti s manažerskými postupy a řízením výkonnosti velmi významná (Becker, 1993, Drucker, 2001, Armstrong, 2007). Disertační práce se zabývá tím, jak v podmínkách MSP nastavit požadavky na celostní způsobilosti manažerů a možnosti jejich ohodnocování při výběru a obsazování manažerských pozic. Teoreticky vychází autorka z konceptu celostního managementu, principů celostní manažerské kompetentnosti a modelu tří pilířů celostní kompetentnosti ($CK = f(SZ, VZ, AD)$) podle prof. Jána Porvazníka (2008, 2011, 2014). Cíl práce, který si autorka stanovila, analyzovat současný stav v používaných metodách při obsazování manažerských pozic v MSP, analyzovat míru uplatnění principů celostní kompetentnosti manažerů při obsazování manažerských pozic v MSP, identifikovat bariéry implementace modelu tří pilířů celostní kompetentnosti manažerů do personální praxe v MSP a vypracovat návrh pro uplatňování konceptu celostní kompetentnosti při obsazování pracovních pozic v MSP, je cílem náročným, velmi zajímavým, aktuálním a práce přináší pro manažerskou teorii i praxi velmi zajímavé poznatky.

Postup řešení tématu disertační práce a konkrétní přínos studenta:

Autorka předložené disertační práce se v pěti kapitolách zaměřila na zhodnocení současného stavu poznání řešené problematiky a formulaci teoretických východisek pro zpracování disertační práce, stanovila cíle, výzkumné otázky a pracovní hypotézy pro

výzkumnou část disertační práce. Uvádí postupy řešení disertační práce, metody zpracování dat, jejich analýzu a interpretaci. Dále uvádí hlavní výsledky řešení disertační práce, výsledky kvantitativního výzkumu, ověření pracovních hypotéz a odpovědi na výzkumné otázky, výsledky kvalitativního výzkumu a návrh aplikace principů celostní kompetentnosti managementu do personální praxe v MSP. Autorka věnovala ve své práci potřebnou pozornost vymezení a definování základní pojmů ve vztahu ke konceptu celostního managementu a principů celostní manažerské kompetentnosti a jejího ohodnocování pro potřebu výběru manažerů pro řízení podniků (viz str. 17 – 56). Podrobně se zabývá také aktuálními trendy v řízení lidských zdrojů a metodami výběru manažerů a specifickými těmito postupy v podmínkách MSP (viz str. 56 – 75). Specifickým podmínkám MSP pak odpovídají výzkumné otázky a pracovní hypotézy stanovené pro výzkumnou část disertační práce. Možná by bylo zajímavé při obhajobě komentovat důvody toho, že aktuálně používané metody výběru manažerů v MSP jsou velmi málo orientovány na celostní kompetentnosti manažerů? Velmi kladně hodnotím projekt výzkumu, který je zaměřen na získání výzkumných dat pro kvantitativní a kvalitativní část výzkumu. Autorka uvádí údaje o technikách sběru dat a použitých metodách analýzy získaných dat, včetně matematicko-statistického vyhodnocení dat.

Ve čtvrté kapitole jsou potom uvedeny hlavní výsledky výzkumu. V části kvantitativního výzkumu jsou formulovány odpovědi na jednotlivé výzkumné otázky a ověřena platnost pracovních hypotéz. Kritická zjištění jsou uvedena ve vztahu k míře znalosti pojmu celostní kompetentnost managementu, a k přístupu k ohodnocování jednotlivých pilířů celostní manažerské kompetentnosti při výběru kandidátů na manažerské pozice v podmínkách MSP na území ZL kraje. Byly také identifikovány bariéry implementace modelu celostní kompetentnosti manažerů do personální praxe MSP na území ZL kraje. Kvalitativní část výzkumu byla realizována pomocí polo-strukturovaných rozhovorů a zúčastněného pozorování. Kvalitativní výzkum přinesl řadu poznatků k doplnění podkladů pro splnění hlavního cíle zpracování disertační práce, vypracování návrhu postupu pro aplikaci principů celostní kompetentnosti managementu v procesu výběrového řízení na manažerské pozice v podmínkách MSP. Autorka disertační práce v této části uvádí limity pro interpretaci platnosti závěrů svého výzkumu (viz str. 141). Rizika omezené platnosti výzkumných závěrů nepovažuje za příliš významná, a autorka předpokládá, že další výzkumy tento předpoklad potvrdí. Výstupem řešení disertační práce je návrh postupu aplikace principů celostní manažerské kompetentnosti do výběrového řízení v podmínkách MSP, ve dvou variantách, pro kandidáta z vnitřních zdrojů firmy a pro kandidáta z vnějších zdrojů. Pro praktické využití postupu je zpracován stručný návrh procesu výběrového řízení na obsazení manažerské pozice v prostředí MSP v jedenácti krocích (viz str. 151) a přehledná tabulka aplikace principů celostní kompetentnosti managementu pro potřebu personálního řízení v MSP (viz str. 152). Přínos autorky disertační práce, vedle náročného utřídění poznatků o konceptu celostního managementu, celostní manažerské kompetentnosti a jejího ohodnocování, je právě ve zpracování výsledků vlastního výzkumu zaměřeného na návrh metodických doporučení pro praktickou aplikaci principů celostní manažerské kompetentnosti do výběrového řízení v podmínkách MSP.

Význam pro praxi a pro rozvoj vědního oboru:

V páté kapitole jsou uvedeny přínosy disertační práce pro teorii a praxi managementu MSP. Výsledky a přínosy jak v rovině teoretických poznatků, tak i v rovině aplikační, jsou zajímavé a významné. Autorka přináší utříděný přehled teoretických poznatků z oblasti celostního managementu a oblastí řízení lidských zdrojů, aplikované do prostředí MSP. Identifikaci možných bariér pro implementaci principů celostní kompetentnosti managementu do personální praxe MSP. Pro praxi je to pak jednoduchý návrh na uplatnění principů

manažerské celostní kompetentnosti při obsazování manažerských pozic v podmínkách MSP. V závěru formuluje autorka představu o možnostech dalšího pokračování výzkumu tématu své disertační práce. Předpokládá také, že získané poznatky bude možné použít pro inovaci některých částí studijních plánů pro manažery na FaME a dalších fakultách UTB, a to ve všech formách studia, tedy i v celoživotním vzdělávání.

Formální úprava disertační práce:

Po stránce formální odpovídá disertační práce požadavkům kladeným na tento typ práce, je napsána kultivovaným a srozumitelným jazykem. V seznamu použité literatury uvádí autorka disertační práce 209 titulů naší a zahraniční literatury, tituly jsou aktuální a jejich použití je v textu práce citováno.

Publikační činnost autora:

V seznamu publikací uvádí autorka 28 titulů publikovaných převážně na mezinárodních konferencích a v našich a zahraničních odborných časopisech. Výsledky výzkumu získané při zpracování disertační práce bude jistě možné dále publikovat v našich i zahraničních odborných časopisech.

Závěr posudku:

Konstatuji, že autorka předložené disertační práce prokázal schopnost a připravenost k samostatné výzkumné práci ve vědním oboru Management a ekonomika. **Doporučuji proto předloženou disertační práci k obhajobě a po úspěšném obhájení této práce udělení akademického titulu Ph.D.**

Ve Zlíně dne 5. 6. 2015.

Doc. PhDr. ing. Aleš Gregar, CSc.

Adresa:

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta managementu a ekonomiky, Mostní 5139,
760 01 Zlín, tel. 576032227, e-mail: gregar@fame.utb.cz

Otázky pro obhajobu:

1. *Na str. 35 – 37 se zabýváte možnostmi testování osobnostních charakteristik manažerů jako součásti SZ pilíře celostní kompetentnosti, která z vámi uváděných metod MBTI, GPOP, Big Five nebo Hoganova profesní diagnostika má největší předpoklady pro použití v podmínkách MSP?*
2. *Měla jste možnost v rámci polo-strukturovaných rozhovorů s manažery MSP nebo při jiné příležitosti, projednat váš návrh aplikace principů celostní kompetentnosti managementu uvedený na str. 151 – 152, je pro použití v podmínkách MSP zajímavý?*
3. *Jaké bariéry v aplikaci v podmínkách MSP mohou negativně ovlivnit proces uplatnění vámi navrhovaného procesu výběrového řízení (viz str. 151)?*
4. *Jaké jsou podle vašich zjištění důvody toho, že aktuálně používané metody výběru manažerů v MSP jsou velmi málo orientovány na celostní kompetentnosti manažerů?*