

Oponentský posudek

disertační práce zpracované na téma Uplatnění koncepce diverzity managementu v oblasti řízení lidských zdrojů

Autor: Mgr. Valery Senichov, Vysoké učení technické v Brně

Oponent: Prof. Ing. Pavel Tomšík, CSc., Mendelova univerzita v Brně

Školitelka: doc. Ing. Zdeňka Konečná, Ph.D., Vysoké učení technické v Brně

Úvodem posudku je nutné uvést, že předložená disertační práce uvedeného tématu je svým obsahovým zaměřením v reálném období velmi aktuální. Míří svým obsahem do podnikového managementu, vyzvedává diverzitu jako nezbytnou součást řízení liniovými manažery s podporou personálních ředitelů resp. i jejich případných útvarů štábního charakteru. Chápe diverzitní management jako záměrný proces vedoucí ke změnám v řízení organizací s cílem zvýšení výkonnosti podnikového kolektivu a tím ke zvýšení efektivity podniku ve vztahu k dalším podnikatelským subjektům v rámci jmenovitých odvětví. Správně poukazuje, že podnikové týmy musejí manažeři řídit v kontextu diverzity (různorodosti) těchto týmů a tím zdůraznit jejich nutnost projevit schopnost motivačního vedení a různého přístupu k členům pracovního týmu, který není zpravidla homogenní, pokud nebyl vytvořen záměrně k naplnění konkrétního projektu.

Cíle disertační práce si autor jasně stanovil s vymezením na hlavní cíl výzkumu, tj. identifikaci faktorů, které mají vliv na efektivní fungování týmů ve vybraných organizacích v České republice. Za dílčí cíle si následně stanovil zkoumat vztah diverzity genderové, věkové a informační a vybranými složkami týmové efektivity. Tento dílčí cíl lze považovat za skutečně významný, protože poukazuje na nutnost zvládat liniové vedení týmů liniovými manažery v jejich diverzitě i komplexnosti současně. Pomocí zpracované metodiky disertační práce cíle autor naplnil a uvádí je v příslušné kapitole 2. Empirická část disertační práce, která tvoří významnou část celé práce. Vedle empirické části vidím přínos v naplnění cíle, který se týká teoretických poznatků, které jsou velmi dobře prezentovány v literární části disertační práce.

Obě části disertační práce tj. empirická i teoretická svědčí o autorově přehledu o zkoumané problematice a jeho schopnosti samostatné tvůrčí práce.

Souhlasím také se závěry doktoranda z příslušné části disertační práce (Závěry a diskuze – str. 184 až 196), kde hodnotí přínosy disertační práce pro vědu, manažerskou praxi a její pedagogický přínos. Při zpracování literárního přehledu využil doktorand dostatek literárních

zdrojů z domácí i zahraniční produkce a to jak knižních, tak i z odborných a vědeckých časopisů (viz strany 197 až 220).

V rámci zkoumání autora bych se zeptal, zda je správně rozlišovat mezi pojmy „tým“ a „pracovní skupina“ a jak by zařadil jím oslovené pracovní kolektivy? Dále se ptám proč autor uvádí Výzkumné metody v rámci empirické části (2.2.4) a neuvedl je již v části metodické na straně 14 až 17?

Při zpracování disertační práce autor pracuje s pojmy pracovní síla, lidské zdroje. Vynechal autor záměrně pojem Lidský kapitál?

Závěr

Předložená disertační práce na téma Uplatnění koncepce diverzity managementu v oblasti řízení lidských zdrojů je zpracována pečlivě, s přehledem o zkoumané problematice a ve struktuře, která odpovídá požadavkům na tento typ závěrečných prací v daném oboru Řízení a ekonomika podniku.

Práci doporučuji k obhajobě a po úspěšné obhajobě doporučuji udělit akademický titul doktor (Ph.D.) ve studovaném oboru.

V Brně dne 3. 10. 2017

Prof. Ing. Pavel Tomšík, CSc.