

## POSUDOK OPONENTKY

<b>Doktorand:</b>	Ing. Lukáš Mazánek
<b>Študijný odbor:</b>	Riadenie a ekonomika podniku
<b>Študijný program:</b>	Ekonomika a management
<b>Téma dizertačnej práce:</b>	<b>Uplatnenie koncepcie leadershipu v oblasti riadenia ľudských zdrojov</b>
<b>Školiteľka:</b>	doc. Ing. Zdeňka Konečná, PhD.
<b>Oponentka:</b>	doc. Mgr. Dagmar Cagánová, PhD.

---

Oponentský posudok bol spracovaný na základe žiadosti zo dňa 03.09.2020 č.j. 025/VaV/2020, v zmysle §53 odst.2 Zákona č. 111/98 Sb. o vysokých školách a o zmene a doplnení ďalších zákonov, čl. 45 odst.1 a čl. 46 odst. 2 Studijného a zkušebného rádu VUT. Jednotlivé body posudku korešpondujú s požiadavkami uvedenými v žiadosti na jeho vypracovanie.

### 1. Aktuálnosť témy

Dizertačná práca sa zameriava na problematiku leadershipu, konkrétne na uplatnenie koncepcie leadershipu v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Problematika leadershipu je aktuálna a kľúčová téma, nakoľko leadership je nevyhnutnou podmienkou efektívneho fungovania ľudí v podnikoch najmä v čase krízy, ktorú predstavuje aj súčasná pandemická situácia – korona kríza.

V rámci uvedenej témy doktorand vhodne popisuje prístupy umožňujúce personálnym pracovníkom identifikovať a rozvíjať potrebné osobnostné charakteristiky úspešného lídra.

### 2. Analýza súčasného stavu riešenej problematiky

Analýza súčasného stavu riešenej problematiky je spracovaná kriticky a na dobrej úrovni.

V rámci pilotného dotazníka bolo vhodne oslovených 22 respondentov, personálnych pracovníkov, pričom na základe výsledkov pilotného dotazníka doktorand zodpovedal výskumnú otázku č. 2 kompletne a č. 3 čiastočne, čím zároveň naplnil 2. čiastkový cieľ, zmapovanie schopnosti personalistov rozpoznávať a rozvíjať vodcovský potenciál lídrov.

Oceňujem dôkladné spracovanie analytickej časti práce (kvantitatívnu i kvalitatívnu časť) a štatistické vyhodnotenia, čím doktorand preukázal dobrú odbornú znalosť problematiky. Pozitívne hodnotím tiež identifikované štýly vedenia na základe faktorov, ktorých zložky popisujú úspešné/neúspešné pôsobenie leadra na vedúcej pozícii.

### **3. Metodika riešenia témy dizertačnej práce**

V dizertačnej práci doktorand vhodne použil vedecko-výskumné metódy. V rámci primárneho výskumu použil obsahovú analýzu kvalitatívnych dát, deskriptívne štatistiky, metódu faktorovej analýzy, zhukovú metódu a korelačnú analýzu. V rámci sekundárneho výskumu boli použité nasledovné metódy: analýza relevantných zdrojov a syntéza získaných poznatkov.

### **4. Štruktúra dizertačnej práce a splnenie sledovaných cieľov**

Dizertačná práce je logicky rozdelená na teoretickú a praktickú časť. Prvá časť sa zaoberá teoretickými východiskami danej problematiky na základe preštudovaných poznatkov z domácich i zahraničných publikácií. V praktickej časti dizertačnej práce je realizovaný kvantitatívny prieskum na vybranej vzorke 38 priemyselných podnikov, pričom empirického výskumu sa zúčastnilo celkovo 75 leaderov a 128 nasledovníkov, ktorí spĺňali požiadavku predmetu skúmania.

Doktorand si zvolil ako hlavný cieľ dizertačnej práce *„Návrh modelu rozvoja leaderov v priemyselných podnikoch pomocou nástrojov využívaných v rámci konceptu riadenia ľudských zdrojov“*. Následne stanovil 3 čiastkové ciele. Podľa Vášho názoru, v predloženej dizertačnej práci boli 3 čiastkové ciele dostačujúce k naplneniu hlavného cieľa?

Na základe čoho doktorand modifikoval hlavný cieľ, ktorý nie úplne korešponduje s hlavným cieľom v zadaní dizertačnej práce?

Na základe preštudovania dizertačnej práce môžem konštatovať, že hlavný cieľ bol splnený.

## **5. Dosiahnuté výsledky**

Doktorand identifikoval správanie, ktoré podporuje úspešné pôsobenie leadera v stredne veľkých priemyselných podnikoch pôsobiacich na území Južnej Moravy. Následne vytvoril kompetenčný model úspešného leadera stredne veľkého priemyselného podniku a model rozvoja leadera, ktorý vychádza z realizovaného výskumu. Vhodné by bolo bližšie popísať jednotlivé zložky doktorandom navrhnutého modelu, čo by viedlo i k lepšiemu praktickému uchopeniu danej problematiky.

## **6. Deklarované prínosy dizertačnej práce pre ďalší rozvoj vedy a techniky**

V dizertačnej práci sú uvedené teoretické a praktické prínosy. Praktické prínosy doktorand rozdelil do dvoch skupín: prínosy dizertačnej práce pre podnikovú prax a prínosy pre pedagogickú prax. Za najväčší prínos dizertačnej práce v teoretickej oblasti je možné považovať vymedzenie súčasného chápania osobnostného profilu leadera.

Medzi prínosy dizertačnej práce je možné zaradiť i konštrukciu štýlov vedenia leadera stredne veľkého priemyselného podniku vrátane typických obsahových zložiek jednotlivých štýlov vedenia. Za prínos pre podnikovú prax možno považovať navrhnutý kompetenčný model leadera, ktorý je možné využiť pri hodnotení a následnom odmeňovaní leaderov.

## **7. Formálna úprava dizertačnej práce**

Predložená dizertačná práca spĺňa formálne náležitosti pre písanie záverečných prác tohto typu. Pozostáva z 220 strán a 13 príloh. Práca je štruktúrovaná do 5-ich hlavných kapitol, ktoré sú následne prehľadne rozčlenené do nižších úrovní. Dizertačná práca je vhodne doplnená o 8 obrázkov, 50 tabuliek a 8 grafov, ktoré sú čitateľné, zrozumiteľné a v texte dizertačnej práce popísané, príp. vysvetlené. Doktorand pri vypracovaní dizertačnej práce vychádzal z bibliografických zdrojov domácich a zahraničných autorov, ktoré správne citoval v texte. V dizertačnej práci sa doktorand nevyhol viacerým gramatickým a štylistickým chybám, ako napr. absentujúce čiarky či preklepy. V dizertačnej práci sa taktiež vyskytuje nejednotné formátovanie, alebo nejednotné uvádzanie zdrojov.

Kapitoly, resp. podkapitoly by nemali byť rozdelené iba na jednu podkapitolu nižšieho rádu, ako napr. podkapitola 2.4, ktorá je „rozdelená“ iba na podkapitolu 2.4.1.

## Otázky

1. Čomu pripisujete neporovnateľne vyššie percento zastúpenia mužov ako leaderov v porovnaní so ženami (80 % mužov, 20 % žien)? Následne vysvetlite, prečo je podľa Vášho názoru pri nasledovníkoch rodové zastúpenie rovnomerné (53 % muži a 47 % ženy)?
2. Podľa Vášho názoru, ovplyvňuje rod štýl vedenia? Ak áno, v akom zmysle? Ktorý štýl vedenia preferujú muži a ktorý naopak ženy?
3. Akým spôsobom ste realizovali kvalitatívnu časť výskumu a prečo daným spôsobom?
4. Uveďte, aké sú ďalšie aktuálne výzvy a trendy v oblasti leadershipu v Českej republike, ako aj v rámci celej Európskej Únie?
5. Aké ďalšie konkrétne kroky by ste navrhli pri rozvoji leaderov v priemyselných podnikoch?
6. Čo považujete za hlavný prínos Vašej dizertačnej práce?

## Záver

Dizertačná práca, ktorú predložil **Ing. Lukáš Mazánek** na tému **Uplatnenie koncepcie leadershipu v oblasti riadenia ľudských zdrojov** spĺňa podmienky kladené na dizertačné práce, a preto ju odporúčam prijať k obhajobe. Po jej úspešnom obhájení **navrhujem udelenie akademického titulu doktor** („philosophiae doctor“, v skratke „PhD.“).

V Trnave, dňa 1.10.2020

v.r. Dagmar Cagánová

.....  
doc. Mgr. Dagmar Cagánová, PhD.  
oponentka