



## Oponentský posudok

Dizertačná práca:

Autor: **Ing. Kateřina Petrová**

Názov práce: „*Organizační kultura podporující digitální transformaci v podniku.*“

Školiteľ: **doc. Ing. Zdeňka Konečná, Ph.D.**

### *Aktuálnosť témy*

Predložená dizertačná práca bola spracovaná na Ústave managementu Fakulty podnikateľskej Vysokého učení technického v Brne a jej **téma je zameraná na aktuálnu problematiku** riadenia digitálnej transformácie v podnikoch.

Rozvoj IKT celosvetovo priniesol obrovskú zmenu v oblasti komunikácie a služieb a výraznou mierou ovplyvnil aj priemysel. Priemysel 4.0 respektíve dnes už viac skloňovaný priemysel 5.0 sa snaží reagovať na súčasné problémy a výzvy. Mantrou je automatizácia a digitalizácia a samozrejme zavádzanie inovácií, ktoré sú na báze IKT. Základ teda tvorí digitálna transformácia podniku a pripravenosť organizácie na túto zmenu. Kľúčovú rolu v tom hrá najmä organizačná kultúra a schopnosť manažmentu riadiť digitálnu transformáciu ako zmenu.

### *Stanovenie cieľa a miera jeho splnenia*

Cieľ dizertačnej práce bol stanovený v kapitole 1.1 s ambíciou identifikovať špecifiká organizačnej kultúry, ktorá podporuje proces digitálnej transformácie a umožňuje návrh metodiky na žiadanú zmenu obsahu organizačnej kultúry v stredne veľkých spoločnostiach v automobilovom priemysle.

Hlavný cieľ je rozdelený na tri čiastkové ciele:

1. Bibliometrická analýza na identifikáciu výskumnej medzery,
2. Vymedzenie prvkov organizačnej kultúry, ktoré podporujú alebo bránia digitálnej transformácii,
3. A návrh metodiky procesu zmeny organizačnej kultúry podporujúcej digitálnu transformáciu v skúmanom odvetví teda v automobilovom priemysle a jej sieti nadväzujúcich dodávateľov.

Podnikateľské prostredie (nielen ale aj celá spoločnosť) prechádza v súčasnosti turbulentnými zmenami najmä v transformácii pracovných postupov smerom k digitalizácii, rapídneho zavádzaniu digitálnych inovácií až postupne po úplný prechod do online priestoru.

Autorka sa v empirickom výskume zameriavala na skúmanie českého prostredia automobilového priemyslu so zameraním sa na stredne veľké podniky čo predstavuje hlavný limit toho výskumu.

Pri hodnotení splnenia stanovených cieľov musím konštatovať, že **doktorandka dosiahla stanovený cieľ a aj jednotlivé čiastkové ciele**. V prípade návrhu metodiky ako aj autorka uviedla, overenie tohto návrhu by si vyžadovalo ďalší rozsiahly výskum.

### ***Metódy spracovania, vhodnosť použitých metód, metodológia, postup riešenia.***

Metodika a metódy sú precízne rozpracované taktiež na začiatku práce v prvej kapitole dizertačnej práce a aplikované naprieč celej práci.

Východiskom práce bola rozsiahla literárna rešerš s bibliometrickou analýzou v dvoch samostatných oblastiach a to organizačných kultúr a digitalizácie.

**Postup riešenia**, teda výber a použitie Denisonovho modelu, jeho prispôbenie, distribúciu a zber dát pomocou dotazníka, formuláciu hypotéz, použitie jednotlivých štatistických metód a aj jeho následné vyhodnotenie **považujem za relevantný**.

Po preskúmaní týchto častí dizertačnej práce, dosiahnutých výsledkov a ich vyhodnotenia je možné deklarovať, že **doktorandka v práci preukázala schopnosť samostatne vedecky pracovať**.

### ***Výsledky práce a ich význam pre ďalší rozvoj vedy***

Výsledky tejto dizertačnej práce prinášajú cenné poznatky o vzájomnom pôsobení organizačnej kultúry a digitálnej transformácie v konkrétnom odvetví. Hlavným prínosom je identifikácia špecifických kultúrnych prvkov, ktoré podporujú, alebo naopak brzdia úspešnú digitalizáciu. Navrhnutá metodika zmeny organizačnej kultúry môže byť celkom praktický nástroj pre spoločnosti v danom odvetví ale aj všeobecne, na základe pokračujúceho výskumu.

Výskum potvrdzuje, že úspešná digitálna transformácia si vyžaduje nielen technologické riešenie, ale predovšetkým zmenu kultúry, ktorá podporuje inovácie, tímovou spoluprácu a celoživotné vzdelávanie. Získané poznatky môžu slúžiť ako základ pre ďalší výskum v tejto oblasti a prispieť k rozvoju teórie a praxi riadenia v kontexte digitálnej transformácie.

O kvalite autorkinej vedeckej práce svedčí aj úctyhodná publikačná činnosť.

### ***Rozsah práce, štruktúra a formálne náležitosti***

Práca je logicky štruktúrovaná, písaná je v češtine a tak jazykovú úroveň nebudem posudzovať, pre mňa však bola dostatočne dobre čitateľná. Členenie na osem kapitol je vhodne usporiadané a ďalej logicky rozčlenené na podkapitoly reflektujúce myšlienkový postup autorky k riešeniu. Práca je rozsahom značne objemná, až 237 strán plus prílohy, miestami zbytočne sa opakujúca avšak o to jednoduchšie pochopiteľná. Oceňujem množstvo obrázkov, grafov a tabuliek, a tiež prílohu.

### ***Otázky pre autora pri obhajobe práce***

1. Diskutujte prosím, prečo nám k učeniu stratégie pri zavádzaní digitálnej transformácie nestačí niektorý z modelov digitálnej zrelosti a potrebujeme v širšom kontexte chápať súvislosť s organizačnou kultúrou.
2. V súčasnosti je pojem „Agilita“ spájaný ešte stále prevažne s oblasťou IT, najmä vývoja IT, s tým súvisí aj proces agilnej transformácie v spoločnosti. Vami navrhnutých sedem kľúčových aspektov sa veľmi podobá agilným princípom, prosím

diskutujte či agilná transformácia môže predstavovať žiadanú zmenu v organizačnej kultúre na podporu digitalizácie.

***Záverečné hodnotenie a odporúčanie:***

Na záver si dovoľujem konštatovať, že kandidátka Ing. Kateřina Petrová vypracovaním dizertačnej práce preukázala tvorivé schopnosti samostatnej vedeckej práce, systematickosť a kreativitu. Práca podľa môjho názoru spĺňa požiadavky kladené na dizertačné práce a ako celok ju **považujem za dizertabilnú**. Preto **prácu odporúčam na obhajobu** a následnému **udeleniu titulu philosophiae doctor**.

V Bratislave 7.10.2024

doc. RNDr. Michal Greguš, PhD.