

Oponentní posudek disertační práce

Název práce

Uplatnění koncepce leadershipu v oblasti řízení lidských zdrojů

Autor práce

Ing. Lukáš Mazánek

Studijní program, studijní obor

Ekonomika a management, Řízení a ekonomika podniku

Efektivní řízení lidských zdrojů představuje velmi důležité procesy každého podniku. Ne každý podnik, management podniku, si je však vědom možností zlepšení těchto procesů s cílem větší spokojenosti a výkonnosti lidských zdrojů, které tvoří jádro veškerého podnikání. Efektivní a žádoucí cesty ke zvyšování výkonnosti podniků formou vhodného vedení lidí je **téma bezesporu aktuální a jeho rozvoj je žádoucí**.

Disertant se soustředil, jak vyplývá i z názvu práce, ze širokého tématu řízení lidských zdrojů na oblast leadershipu a leaderů, v níž si stanovil za hlavní cíl své práce „**Návrh modelu rozvoje leaderů v průmyslových podnicích pomocí nástrojů využívaných v rámci konceptu ŘLZ**“. Hlavní cíl podpořil analýzou stávajícího stavu (dílčí cíl 1), zkoumáním současného pohledu personalistů (dílčí cíl 2) a identifikací konceptu leadershipu v deklarovaném segmentu podniků (dílčí cíl 3).

Po poměrně rozsáhlé analýze stávajícího stavu řešené problematiky na národní i mezinárodní úrovni (do str. 69) si disertant definoval 5 výzkumných otázek (str. 70) týkajících se kompetencí leaderů a následně 48 výzkumných hypotéz, které se váží k závislosti charakteristik chování leadera a spojenosti jeho následovníků. Postup bádání a zpracování výsledků je přehledně uveden ve schématu na Obr. 3 *Konceptuální schéma zpracování výzkumu*, na něž navazují velmi přehledně zpracované subkapitoly týkající se využitých výzkumných přístupů a metod zpracování dat. **Zvolené výzkumné metody jsou šetřeným jevům adekvátní** a dobře zobrazují zkoumanou oblast v kontextu cíle práce.

Kapitola 4 obsahuje jádro výzkumné práce, tedy popis výzkumného vzorku, vlastní bádání a závěry.

Výzkumné vzorky se jeví jako dostatečné a vypovídající. Kvantitativní část primárního výzkumu je realizována formou 22 osobních rozhovorů s vybranými respondenty a vede k zodpovězení VO2 – Jak pracovníci odpovědní za ŘLZ rozpoznávají a rozvíjejí kompetence leaderů v pracovním kolektivu? a VO3 – Které kompetence a jejich složky jsou klíčové pro leadery středně velkých podniků? Výstupy kvalitativní části primárního výzkumu jsou založeny na 38 relevantních dotaznících z celkového počtu oslovených 224 podniků. Primární výzkum, část kvantitativní, vyzdvihuje týmově orientované chování leaderů a utváření týmů a uvádí odpovědi na VO3 a VO4 – Jaký styl vedení je žádoucí ve středně velkých průmyslových podnicích etablovaných v České republice? Prostřednictvím testování statistických hypotéz byla zodpovězena poslední výzkumná otázka, VO5 – Které charakteristiky chování leaderů mají vliv na meziroční spokojenost následovníků? Primární výzkum – část kvalitativní ověřuje faktory ovlivňující úspěšnost leadera prostřednictvím 4 otevřených otázek (str. 151).

Na základě výsledků analýz primárního výzkumu byl v závěru práce představen deklarovaný hlavní cíl práce, tedy „Kompetenční model úspěšného leadera středně velkého průmyslového podniku“, který je v grafické podobě znázorněn na str. 163 disertační práce. **Cíl práce byl tedy naplněn.**

V oblasti **vědeckého přínosu oboru** Řízení a ekonomika podniku lze dle mého názoru vyzdvihnout zvolené a opakovatelné postupy pro zjištění a následné uplatnění potenciálu rozvoje kompetencí leaderů.

Výsledky disertační práce Lukáše Mazánka jsou **uplatnitelné také v praxi**, přinášejí středním průmyslovým podnikům návody na práci s leadery, na výchovu leaderů v oblasti rozvoje požadovaných vlastností, schopností a postupů řízení.

Disertační práce v rozsahu 220 stran textu je rozdělena do jednotlivých kapitol, které na sebe obsahově navazují a přirozeně gradují k vytyčenému cíli disertační práce. **Formální úroveň práce** (až na častější překlepy, chybějící čárky apod.) **odpovídá požadavkům na zpracování disertační práce. Lze ocenit rešerši významného počtu zdrojů, 402 prostudovaných a citovaných pramenů** (reference uvedeny na str. 172–215), **kteří mimo jiné dokumentují obsáhlost i aktuálnost řešené problematiky.**

Z **publikační činnosti** disertanta je zřejmé, že své dílčí výstupy průběžně hojně publikoval, a to jak na odborných konferencích, tak ve vědeckých časopisech.

Na závěr lze konstatovat, že práce je inspirující, čtivá a přináší řadu nových poznatků. Za velmi přínosné považuji skutečnost, že kromě řady frekventovaných osobních vlastností leadera jsou v závěru také zdůrazněny profesní odbornosti a dovednosti, které považuji pro leadery průmyslových podniků za klíčové a jsem velmi potěšena, že výzkum pana inženýra tuto tezi potvrdil.

Disertační práce Ing. Lukáš Mazánka na téma „*Uplatnění koncepce leadershipu v oblasti řízení lidských zdrojů*“ **splňuje požadavky** kladené na úroveň disertačních prací v doktorském studijním programu Ekonomika a management, oboru Řízení a ekonomika podniku ve smyslu zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách v aktuálním znění.

Po úspěšné obhajobě disertační práce **doporučuji udělit Ing. Lukáši Mazánkovi akademický titul doktor**, ve zkratce Ph.D. uváděné za jménem.

V Brně dne 1. října 2020

doc. Ing. Jana Korytářová, Ph.D.