

Oponentní posudek

disertační práce Ing. Markéty Kruntorádové „Využití nových poznatků o Generaci Y při jejich zařazování do podnikové praxe“

Oponent: Prof. Ing. Mirko Dohnal, DrSc.

Disertační práce je strukturována do deseti částí, včetně úvodu a závěru, které se dále vnitřně člení.

V úvodu a 1. kapitole je zdůrazněna rostoucí role lidí v organizaci, jako předpoklad úspěšného postavení podniku na současném vysoce konkurenčním trhu. Autorka uvádí možné zdroje rezerv doplňování pracovních sil v podniku jako např. integrace imigrantů, ženy s dětmi, zdravotně postižení občané a absolventi bez praxe.

Autorka se ale zaměřuje právě na skupinu absolventů bez praxe, jež se řadí právě do Generace Y, kteří představují právě přicházející a v budoucnu vstupující zdroje pracovníků na trhu práce. Vhodnost volby oblasti svého zaměření disertační práce dokládá jednak na základě provedených výzkumů renomovaných organizací a podnikatelů, kteří konstatují problémy se začleňováním mladých lidí z řad Generace Y do pracovního procesu. Aktuálnost situace je dle autorky umocněna rostoucí nezaměstnaností mladých a vzdělaných lidí, zejména pak ekonomických a humanitních oborů, u kterých zaměstnavatelé na českém pracovním trhu uvádí jako největší problém v úrovni rozvoje jejich měkkých dovedností. Výchozí bod autorka shledává v zaměření se na adaptační proces mladých lidí na pracovní pozici a to ne jen z hlediska pracovní adaptace ale i sociální adaptace s možností využití nových přístupů v personálním managementu, jelikož adaptaci je nutné řídit jedna z hlediska pracovníka tak z hlediska podniku.

V kapitole 2 si autorka vytkla hlavní cíl a dílčí cíle disertační práce, ve kterých jsou formulovány výzkumné otázky a hypotézy. Hlavním cílem práce je prokázání vhodnosti využití nových metod managementu při adaptaci a stabilizaci mladého pracovníka na pracovní pozici se zaměřením na budoucí pracovníky s ekonomickou odborností. Cíl práce je formulován jasně a v návaznosti na hlavní cíl jsou formulovány čtyři dílčí cíle a výzkumné otázky s hypotézami. V souladu s řešením výzkumných otázek je potom veden vlastní výzkum.

Ve 3. kapitole autorka uvádí metody a postupy zpracování disertační práce. Výčet metod a postupů, ať už vědeckých či statistických, odpovídá nárokům a standardům kladených na takovýto typ práce. Závěr kapitoly tvoří diagram postupu zpracování disertační práce.

Kapitoly 4 a 5 se věnují současnému stavu vědeckého poznání o Generaci Y a nových přístupů v oblasti personálního managementu, které by bylo možné využít při adaptaci a stabilizaci mladého pracovníka na pracovní pozici. V této části je velmi důsledně věnována pozornost různým tématům spojovaných s problematikou generačního vývoje např. age managementu, diversitnímu managementu, talent managementu, versatilní vedení. Tato část práce dává dobrý základ pro následující aplikaci.

Kapitola 6 je zaměřena na primární výzkum, který je rozdělen do dílčích podkapitol. Autorka jasně shrnuje východiska, na nich staví výběr výzkumného vzorku. Zde shledávám přínosné, že autorka vymezila zkoumaný vzorek s ohledem na budoucí možnost rozvoje tématu se zaměřením na detekci změn v jednotlivých oblastech výzkumu vyvolaných studiem vysoké školy. Dále autorka při konstrukci dotazníku akceptovala doposud používané metodiky výzkumu v oblasti diversity a měkkých dovedností, které doplnila o otázky z oblasti pracovní motivace a očekávání o budoucím zaměstnání.

S využitím statistických metod uvedených ve třetí kapitole autorka pečlivě provedla rozbor získaných dat, který sumarizuje v podkapitole shrnutí výsledků výzkumné části. Autorka výzkumem prokázala, že skutečné i v českých podmínkách existuje Generace Y, která vykazuje společné rysy se svými vrstevníky v západním světě, tedy s obdobnou kulturní perspektivou, která se liší od předešlých generací. Dále závěry výzkumu potvrzují nedostatky v oblasti versatility měkkých dovedností.

Přínosné byly dále výsledky výzkumu v oblasti pracovní motivace a očekávání o budoucím zaměstnání této generace. Tyto závěry ověřují autorkou stanovené hypotézy na počátku této práce. V závěru této kapitoly postrádám přehledné a strukturované shrnutí zjištěných parametrů o Generaci Y. Dále postrádám stručné shrnutí výsledků a jejich propojení s navrhovaným schématem v kapitole 5.

Kapitola 7 stanovuje návrhy a doporučení. Autorka se zaměřuje především na podnikovou praxi. Zdůvodňuje proč využít diversity a diversitní management jako výchozí princip práce s mladými lidmi, versatilní vedení jako způsob diagnostiky měkkých dovedností a princip rozvoje všech stránek pracovní kvalifikace mladých lidí a dále pak využití talent managementu jako vhodného způsobu adaptace a následného rozvoje mladých lidí v podnikové praxi.

V této kapitole by bylo vhodné alespoň naznačit návod jak jednotlivé metody managementu realizovat v podnikové praxi.

Kapitola 8 hodnotí přínosy disertační práce. Autorka uvádí přínosy jak pro podnikovou praxi, vědu a výzkum tak i pro pedagogiku. Dále uvádí možnosti publikování a rozvoje výzkumné činnosti. Uvedené přínosy v podnikové a pedagogické praxi shledává spíše v teoretické

rovině, jelikož představují doporučení proč se zabývat danou problematikou v jednotlivých oblastech, ale práce neobsahuje konkrétní postup aplikace zjištěných poznatků ve výše zmíněných oblastech. Autorka v navazující podkapitole uvádí, že praktickou aplikací se chce zabývat v navazující výzkumné činnosti.

Z obsahu práce je zřejmé, že autorka usilovala o vyvážené zpracování dané problematiky. Vlastní přínos autorky práce spatřuji pak především se shromáždění a cenné prezentaci dat a informací, které jsou využitelné jak pro podnikovou tak pedagogickou praxi. Autorka zpracováním disertační práce prokázala potřebné znalosti a orientaci v předmětné problematice, jakož i schopnost srozumitelným a sdělným způsobem předmětnou problematiku zprostředkovat.

Posuzovaná práce má adekvátní rozsah (208 stran), doplněný o seznamy a přílohy a splňuje formální náležitosti kladené na daný typ kvalifikačních prací příslušnou směrnicí děkana s odpovídající odbornou jazykovou úrovní.

Závěr

Předložená disertační práce splňuje všechny požadavky kladené k podání žádosti o obhajobu. Její autorka prokázala schopnost samostatně vědecky pracovat a řešit odborné problémy. Autorka naplnila stanovené cíle práce a přináší nové vědecké poznatky. Je přínosem pro teorii i praxi.

Doporučuji proto disertační práci k obhajobě a po jejím úspěšném průběhu navrhuji Ing. Markétě Kruntorádové udělit akademický titul

„doktor“ (Ph.D.)

Doporučení pro rozpravu:

- Formulovat komplexně závěry a doporučení s uvedením postupů vlastní aplikace v podnikové praxi.
- Identifikovat další oblasti kde by asi bylo možné použít i jiné formální aparáty ke studiu tak těžko kvantifikovatelných témat jakými se zabývá předložená disertace

V Brně, 4. 4. 2014

Mirko Dohnal