

OPONENTSKÝ POSUDEK DISERTAČNÍ PRÁCE

Název:

VYUŽITÍ NOVÝCH POZNATKŮ O GENERACI Y PŘI JEJICH ZAŘAZOVÁNÍ DO PODNIKOVÉ PRAXE.

Autor:

Ing. Markéta Kruntorádová

Aktuálnost tématu

Disertační práce se zabývá problematikou vývojových trendů Generace Y a jejím postavením v podnikovém prostředí a rovněž postavením na současném trhu práce. Takto formulovaný záměr vědeckého zkoumání autorky disertační práce považuji za **vysoce aktuální téma**. Novodobé vývojové trendy na trhu práce jsou stále častěji diskutovaným politickým a ekonomickým tématem. Všeobecný růst míry nezaměstnanosti se stává vážným jak makroekonomickým, tak mikroekonomickým problémem, který je řešen na úrovni vlád mnoha zemí. Mezi nezaměstnanými se vytvářejí různé rizikové skupiny uchazečů o práci, kteří dlouhodobě nemohou najít uplatnění na žádném ze segmentů trhu práce. V posledních letech se vážné problémy při uplatnění na trhu práce objevují u absolventů škol. Navzdory rostoucí úrovni vzdělání mladých lidí se jejich zaměstnatelnost od ekonomické krize v roce 2007 stále zhoršuje. Tento jev není pouze národním problémem nejen České republiky, ale mnoha zemí Evropské unie. O zhoršující se situaci při uplatňování absolventů na trhu práce se běžně hovoří v souvislosti se zhoršující se ekonomickou situací dané země, ale významnou roli při zařazování absolventů do praxe může sehrát také jejich osobní postoj k profesnímu životu, který je ovlivněn výraznými změnami společensko-ekonomických podmínek.

Cíle a hypotézy disertační práce

Autorka si pro zpracování disertační práce formuluje hlavní cíl, a to **prokázání vhodnosti využití nových metod managementu při adaptaci a stabilizaci mladého pracovníka na pracovní pozici, se zaměřením na budoucí pracovníky s ekonomickou odborností**. Takto formulovaný cíl lze považovat za srozumitelný. K hlavnímu cíli disertační práce byly stanoveny specifické cíle zaměřené na analýzu současného stavu poznání v oblasti moderních metod managementu, vytvoření modelu adaptace a stabilizace mladého pracovníka na pracovní pozici, a to s využitím poznatků manažerské praxe v České republice. K záměru disertační práce autorka formuloval čtyři hypotézy.

Metody a postup zpracování disertační práce

Disertační práce je členěna do osmi kapitol. V první kapitole autorka vymezuje řešenou problematiku. Konstatuje, že na trh práce přichází nová generace mladých lidí, tzv. Generace Y, která vyrůstala v nových společensko-ekonomických podmínkách a proto vykazuje jisté specifické vlastnosti a charakteristiky, kterými se odlišuje od generace předchozí (Generace X). V logické návaznosti jsou ve druhé kapitole formulovány cíle a hypotézy disertační práce. Ve třetí kapitole jsou popsány metody a postupy zpracování disertační práce. Pro zpracování disertační práce byly využity různé vědecké metody, a to podle druhu a charakteru konkrétního výzkumu. Autorka prokázala dobrou orientaci při metodickém zajištění svých výzkumných aktivit. Čtvrtá kapitola je zaměřená na literární rešerši domácích a zahraničních literárních zdrojů zabývajících se vymezením pojmu Generace Y a novodobými manažerskými technikami, např. age management, diverzitní management, talent management apod. Dále se zde zabývá procesem adaptace na pracovní místo. Literární rešerše disertační práce je zpracovaná kvalitně. Obsahuje řadu poznatků různých autorů, kteří jsou řádně citováni. Pátá kapitola je věnována návrhu schématu možné adaptace a stabilizace mladých pracovníků v podnikové praxi. Zde autorka navrhuje uplatňování diverzity na pracovišti. Na str. 83 se konstatuje, že Generace Y je odlišná od předchozích generací. Nabízí se zde otázka, jaká jsou možná rizika při uplatňování age managementu, a to ve smyslu kvalitativně odlišných věkových skupin pracovníků, Generace Y a ostatních? Šestá kapitola je empirickou částí disertační práce. Výběr vzorku respondentů byl podpořen analýzou vývojových trendů nezaměstnanosti mladých lidí nejen v České republice ale i v zahraničí. Za základní soubor pro sběr primárních dat byli vybráni studenti prvního ročníku Fakulty podnikatelské, VUT v Brně. Primární data byla získána formou dotazníkového šetření a následně byla zpracována odpovídajícími statistickými metodami. Na str. 180 podle výsledků průzkumu došlo k přehození pozic ve standardním Máslovovém trojúhelníku potřeb. Jde o specifický rys Generace Y v České republice? Na str. 182 autorka konstatuje: „mladí lidé trpí nedostatkem lidského kapitálu“, mohla by blíže vysvětlit zmíněné poznání? V sedmé kapitole jsou formulovány závěry a doporučení plynoucí ze získaných poznatků předchozích částí disertační práce. Autorka doporučuje, aby podniková praxe uplatnila v řízení pracovníků diverzitu a diverzní management jako výchozí princip personální práce s mladými lidmi. Rovněž doporučuje versatilní vedení jako způsobu diagnostiky a principu rozvoje mladých lidí. Jsou uvedené principy manažerské práce rovnocenně uplatnitelné v podnicích všech velikostí? Osmá kapitola vyhodnocuje přínosy disertační práce, a to jak pro oblast vědy a výzkumu, pro podnikovou praxi, pro pedagogickou praxi a pro publikační činnost.

Přínos disertační práce pro vědu a praxi

Vědecký přínos disertační práce je zejména v komplexnosti přístupu k problematice Generace Y a jejímu postavení na trhu práce. Dosavadní poznatky jsou obohaceny o aktuální poznatky z českého prostředí. Jsou využitelné, jak ve vzdělávacím systému, tak v moderním managementu. Pro praxi jsou cennými doporučení manažerských principů v řízení pro adaptaci a stabilizaci mladého pracovníka, na pozici ekonomické odbornosti.

Formální a jazyková úprava disertační práce

Po formální a jazykové úpravě odpovídá předložená disertační práce požadavkům na ni kladených. Použité literární zdroje jsou řádně citovány.

Publikační aktivity autora

Zpracování disertační práce autorka podpořila publikační aktivitou, a to prostřednictvím deseti odborných statí zabývajících se zkoumanou problematikou a spoluautorstvím na dvou skriptech Mikroekonomie. Publikační aktivitu autorky disertační práce lze považovat za dostatečnou.

Otázky k obhajobě

Jaká jsou možná rizika při uplatňování age managementu, a to ve smyslu kvalitativně odlišných věkových skupin pracovníků, Generace Y a ostatních?

Na str. 180 podle výsledků průzkumu došlo k přehození pozic ve standardním Máslowovém trojúhelníku potřeb. Jde o specifický rys Generace Y v České republice?

Na str. 182 autorka konstatuje, „mladí lidi trpí nedostatkem lidského kapitálu“, mohla by blíže vysvětlit zmíněné poznání?

Předloženou disertační práci doporučuji k obhajobě a po jejím úspěšném obhájení doporučuji udělení titulu Ph.D.

Ve Zlíně 3.4. 2014

doc. Ing. Zuzana Dohnalová, Ph.D.