

Oponentský posudek na habilitační práci

Autor práce: **Ing. Drahoš Lančarič, PhD.**

Název práce: **Manažment diverzity pracovnej sily v Slovenskej republike**

Oponent: **doc. Ing. Pavel Žufan, Ph.D.**

Předložená práce řeší problematiku diverzity pracovní síly, která je stále více aktuální pro všechny země i v kontextu aktuálního společenského vývoje. Osobně se sice příliš neztotožňuji s termínem „diverzita pracovní síly“ a přikláněl bych se spíše k použití obecného pojmu „diverzita“, ovšem je pravda, že tento termín je běžně používán i v aktuálních vědeckých článcích na dané téma.

Z formálního hlediska má předložený habilitační spis 131 stran včetně příloh, které obsahují 6 obrázků a 82 tabulek, což je – dle mého názoru – adekvátní s ohledem na zaměření habilitační práce.

Cíl práce je formulován na straně 39 jako „posoudit vliv vybraných faktorů na management diverzity pracovní síly v podmínkách podnikatelských subjektů na Slovensku“. Tento cíl je následně rozpracován do pěti výzkumných otázek. Lze konstatovat, že cíl je v práci naplněn.

Habilitační práce se tematicky člení na 6 kapitol, které na sebe logicky navazují a tvoří uspořádaný celek s velmi dobrým jazykovým projevem, stylizací a vypovídací schopností spisu. Lze ocenit, že při výše uvedeném rozsahu obsahuje práce minimum jazykových a formulačních nepřesností, ačkoliv z formálního hlediska postrádám samostatnou kapitolu „Diskuse“. Ta je však obsažena v předchozí kapitole, takže fakticky v práci nechybí.

Práce s literaturou je co do rozsahu i počtu citovaných autorů (cca 110 zdrojů) na dobré úrovni, včetně diskuse aktuálně publikovaných výsledků výzkumů ve stejné oblasti prováděných v zahraničí. S ohledem na aktuálnost řešeného tématu mohla být věnována poněkud větší pozornost širší prezentaci teoretických základů dané problematiky i v kontextu větší diverzity prezentovaných konceptů a teoretických přístupů. V seznamu literatury jsou sice nejnovější zdroje v podobě vědeckých článků citovány pouze do roku 2014, nicméně i tak tvoří teoretická část práce dobrý základ pro část praktickou.

V metodické části je podrobně popsán způsob sběru dat, operacionalizace proměnných i použité metody. Ocenit lze zejména velikost vzorku – 604 respondentů je skutečně úctyhodný výkon autora. Pozitivní je rovněž relativně rovnoměrné rozložení velikostních skupin organizací respondentů, ačkoliv převaha nemanážerských pozic poněkud problematizuje interpretaci odpovědi na „manažersky“ zaměřené otázky. Popsané metody odpovídají charakteru řešených problémů a požadavkům na ověřování hypotéz obsažených na straně 45

a následujících. Ke zvážení je možnost aplikace faktorové analýzy či analýzy hlavních komponent, ovšem zvolené nástroje lze považovat za odpovídající.

Jádro práce tvoří uvedení výsledků realizovaného výzkumu v kontextu managementu diverzity. Prezentované výsledky jednoznačně dosvědčují praktický přínos autora habilitačního spisu a rovněž jeho přínos k rozvoji teorie – ten lze spatřovat zejména v ověření vazeb, které byly zkoumány prostřednictvím formulovaných hypotéz. Výsledky výzkumu jsou přehledně shrnuty formou vyjádření k výsledku ověření hypotéz v tab. 61 na straně 65. Osobně bylo pro mě překvapivé zejména zamítnutí první skupiny hypotéz souvisejících s vlivem velikosti organizace na praxi managementu diverzity.

Za velmi vhodné považuji zařazení příkladů dobré praxe a „případových studií“ vybraných subjektů, které oživují a rozšiřují výsledky dosažené autorem, a přispívají k ozřejmění dopadů výsledků realizovaného výzkumu do organizační praxe. K jejich praktické využitelnosti by přispělo ještě obecnější rozpracování uváděných doporučení a způsobů, jak přistupovat k praktickému uplatnění uvedených doporučení v obecnější rovině. Z hlediska přehlednosti mohly kapitoly 4.6 a 4.7 představovat kapitoly první úrovně, neboť jde o relativně samostatné celky odlišné od obsahu dalších podkapitol kapitoly 4.

K práci mám následující připomínky a dotazy:

1. Na základě čeho byl zkoumán vliv vybraných faktorů na uplatňování managementu diverzity v tranzitní ekonomice ve vztahu ke stabilnímu ekonomickému prostředí – viz první věta posledního odstavce na straně 89?
2. Jak hodnotíte rozdíly managementu diverzity v podmínkách Slovenska ve srovnání s Českou republikou?
3. Zamýšlíte věnovat v budoucnosti pozornost i vlivu úrovně managementu diverzity na výkonnost organizací?

Závěr

Uvedené připomínky a náměty nijak nesnižují úroveň habilitační práce, ale naopak směřují k podtržení jejího významu a přínosu do společenské praxe. Lze jednoznačně konstatovat, že jde o práci, která přináší nové vědecké poznatky, a to v podobě identifikace vzájemných vazeb mezi vybranými faktory souvisejícími s managementem diverzity. Habilitant se představuje jako osobnost splňující požadavky na danou vědecko-pedagogickou kvalifikaci.

Práci *doporučuji* habilitační komisi k přijetí a dále doporučuji po úspěšné obhajobě habilitační práce jmenovat Ing. Drahoslava Lančariče, PhD., docentem v oboru „Ekonomika a management podniku“.

V Brně dne 12. 3. 2018

v.r

doc. Ing. Pavel Žufan, Ph.D.