

Oponentní posudek disertační práce

Název práce: Řízení znalostí pracovníků věkové skupiny 50+.

Studijní obor: Management a ekonomika

Autor: Ing. Ivana Pejřová

a) Aktuálnost tématu disertační práce

Téma disertační práce je velmi aktuální, a to ze dvou následujících důvodů:

Prvním důvodem je stávající věková struktura obyvatelstva v České republice i v ostatních vyspělých zemích a zejména pak její očekávaný vývoj v příštích letech, resp. desetiletích. Za situace, kdy stávající vývojové trendy směřují k tomu, že v roce 2050 budou v zemích OECD na jednoho člověka staršího 65 let připadat pouze dva pracující lidé ve věku 15 až 64 let¹, se jeví potřeba hlubších analýz a intenzivního hledání řešení tohoto problému jako nanejvýš aktuální.

Druhým důvodem aktuálnosti posuzované práce je její orientace na problematiku znalostí. Není totiž pochyb o tom, že znalosti jsou faktorem, který již v současnosti v podstatné míře ovlivňuje hodnotu lidského kapitálu a lze předpokládat, že jeho význam se bude zvyšovat se stále rostoucí intenzitou. Adaptaci pracovníků na nové podmínky je třeba realizovat úměrně trendu přesouvání lidské práce na technické systémy. Tento trend, který již dlouhodobě platí v oblasti práce manuální, začíná však v poslední době působit v nemalé míře i v oblasti práce intelektuální. Lidskou práci je za dané situace nezbytné orientovat do sféry, která je technickými systémy nenahraditelná. Tou je vysoce tvořivá práce znalostních pracovníků, využívající jak explicitní, tak zejména tacitní znalosti.

b) Cíl práce a jeho splnění

V úzké návaznosti na analýzu současného stavu řešené problematiky, kterou autorka provedla na základě rešerše poměrně rozsáhlé množiny vědeckých a dalších odborných publikací, je hlavní cíl disertační práce vymezen takto:

„Hlavním cílem disertační práce je na základě teoretického a terénního výzkumu navrhnout specifické nástroje řízení znalostí, jako součást personálního řízení pracovníků věkové skupiny 50+, zaměřené na uchování, zhodnocení a rozvoj lidského kapitálu organizace.“

Lze jednoznačně konstatovat, že cíl práce byl, navzdory několika níže uvedeným připomínkám, splněn.

c) Postup řešení a výsledky disertační práce

Pro naplnění uvedeného cíle bylo stanoveno šest dílčích cílů, vztahujících se k postupovým krokům či stránkám řešení. Dále byly formulovány dvě výzkumné otázky týkající se popisné roviny řešení a pět výzkumných problémů týkajících se vztahové roviny řešení. Ke každému z těchto výzkumných problémů byla stanovena hypotéza, jejíž platnost byla ověřována na

¹ Stam (2009), citováno dle Pejřová (2016) s. 23

základě analýzy výsledků dotazníkového šetření. Toto pojetí vytváří přehledný metodický rámec, který významnou měrou přispívá ke kvalitě posuzované práce.

Za pozornost však stojí struktura výzkumného vzorku a proces jeho vytváření. Autorka si stanovila, že výzkumu se zúčastní minimálně 20 organizací a podniků z České republiky, menší zastoupení organizací ze Slovenské republiky nebylo vyloučeno. Nabízí se otázka, proč struktura výzkumného vzorku byla stanovena právě takto. Jak je v práci uvedeno, skutečná struktura výzkumného vzorku se od struktury stanovené příliš nelišila.

Problém spatřuji v tom, že autorka neřeší reprezentativnost získaného vzorku, tedy neklade si otázku, do jaké míry a jakým způsobem lze získané výsledky zobecnit. Metodicky správné by bylo nejprve definovat základní soubor, na který by měly být získané poznatky zobecněny a výběrový soubor, na kterém by byl výzkum prováděn. Struktury obou souborů by měly být porovnány s cílem posouzení reprezentativnosti výběrového souboru. Zdá se však, že na tento postup autorka rezignovala. Lze předpokládat, že výsledná struktura respondentů byla patrně v nemalé míře ovlivněna samovýběrem, což dosažené výsledky, a zejména pak možnosti zobecnění, poněkud relativizuje.

Údaje o skutečné struktuře respondentů autorka uvádí na straně 99, nicméně jedná se pouze o věkovou strukturu a údaje o počtech respondentů celkem a v jednotlivých skupinách (50+, personalisté, manažeři). Údaje v členění dle odvětví, velikosti a typu organizací, resp. o pracovních pozicích respondentů ze skupiny 50+ nejsou uvedeny a v rámci řešení se s nimi patrně nepracovalo.

Dotazník je zpracován pečlivě a zdůvodněně, v přímé návaznosti na formulaci dílčích cílů, výzkumných otázek, výzkumných problémů a hypotéz.

Pečlivě jsou rovněž prezentovány výsledky zpracování údajů z dotazníkového šetření. Poněkud problematické se však jeví otázky 1.1 a 1.2. Jsou uvedeny hned na začátku dotazníku, v části A, která nese název „Identifikace pracovníků věkové skupiny 50+ jako nositelů know-how firmy“. Respondent je tázán, jak dlouho by měl být pracovník ve firmě zaměstnán (otázka 1.1), resp. jakou pracovní pozici by měl zastávat (otázka 1.2), aby mohl být za nositele klíčových znalostí a dovedností považován. Problém vidím v tom, že pojem „klíčové znalosti a dovednosti“ je v dotazníku definován do té míry vágně, že je víceméně na respondentovi, co si pod tímto představuje a koho tedy za nositele klíčových znalostí a dovedností považuje. To se plně obráží v odpovědích na otevřenou otázku 1.2, kde z toho, co je v posuzované práci uvedeno (s. 54 a 55) vyplývá, že nositelem klíčových znalostí a dovedností může být pracovník působící v podstatě na jakékoliv pozici. Zdá se, že velká různorodost odpovědí neumožnila autorce provést potřebnou syntézu a dál s těmito výsledky efektivně pracovat.

Analýza dat a interpretace výsledků ve vztahové rovině obsahuje ověření platnosti hypotéz. Jedná se o vztahy mezi názory tří skupin respondentů, tj. pracovníků 50+, personalistů a manažerů. Analýza je zpracována metodicky správně a dává jasný přehled o tom, které z hypotéz byly potvrzeny a které nikoli. V další části je pak provedena analýza názorů jednotlivých skupin respondentů na autorkou nabídnutá opatření pro pracovníky 50+ ve třech základních oblastech, tj. v oblasti organizace práce, motivace a rozvoje kvalifikace. Je mimo jiné provedena korelační analýza jednotlivých opatření pro vybrané skupiny respondentů a faktorová analýza struktury jednotlivých opatření. Výsledky zpracování, dosažené na základě vhodné aplikace statistických metod, jsou přehledné a důvěryhodné a je možno říci, že jsou v souladu se „zdravým rozumem“. To lze samozřejmě hodnotit pozitivně, na druhé straně si však můžeme též položit otázku míry přínosnosti těchto výsledků.

Významnou součástí práce je analýza rozhovorů, které byly provedeny s několika respondenty z řad pracovníků 50+ i z řad vedení, tj. personalistů a manažerů. Jde o výsledky kvalitativního výzkumu přinášející řadu zajímavých informací, které obohacují výsledky kvantitativního výzkumu z údajů získaných v rámci dotazníkového šetření a pomáhají vytvářet předpoklady pro jejich věcně správnou interpretaci. Z metodického hlediska však postrádám bližší údaje o struktuře respondentů i způsobu vedení rozhovorů.

d) Význam pro praxi a rozvoj vědního oboru

Řešená problematika je vymezena jasně, střízlivě a s ohledem na zvládnutelnost. Platí, že co je slíbeno, to je i splněno. V tomto smyslu je třeba vnímat již výše hodnocené splnění cíle práce a rovněž i její přínos. Přínos disertační práce jak pro teorii, tak pro praxi je nesporný. V teorii jde o vytvoření nového konceptu zaměřeného na propojení řízení znalostí a manažerského pojetí personálního řízení. Větší přínos však vidím v oblasti praxe. Lze konstatovat, že výsledky řešení vytváří velmi kvalitní podklad pro přípravu a realizaci soustavy opatření, která v praxi umožní další rozvoj znalostí a dovedností starších pracovníků, včetně plného využití jejich know how v organizacích i poté, co tito pracovníci odejdou do důchodu.

e) Formální úprava disertační práce a její jazyková úroveň

Disertační práce je po stránce formální zpracována velmi pečlivě. Obsahuje všechny náležitosti, mezi které patří zejména zpracování abstraktu, seznamu literatury a vlastních publikací autorky souvisejících s tématem. Zpracován je rovněž seznam tabulek, obrázků a grafů. Práce má kvalitní grafickou úpravu.

Text práce je čtivý, je přehledný a srozumitelný. Po stránce jazykové a stylistické je práce téměř bezchybná.

Způsob citování odpovídá zvyklostem vědeckých textů. Seznam literatury obsahuje více než 150 titulů, mezi nimiž nechybí publikace, která jsou v předmětné oblasti považovány za stěžejní, světově uznávaná díla.

f) Publikační činnost studenta

Ing. Pejřová vykazuje celkem 11 publikací. Ve třech z nich je jedinou autorkou, v ostatních případech jde o spoluautorství. V převážné míře se jedná o příspěvky na konferencích, nebo články publikované v České republice, resp. Slovenské republice. Publikační činnost lze z hlediska počtu publikací, jejich zaměření a kvality považovat za přiměřenou.

Závěr:

Celkově lze konstatovat, že disertační práce Ing. Ivany Pejřové je prací zdařilou, splňující na standardní úrovni všechny nároky, které jsou na disertační práce kladené. Z uvedených důvodů ji doporučuji k obhajobě.

v Brně 24. 10. 2016


prof. Ing. Ladislav Blažek, CSc.