

Oponentský posudek na disertační práci Ing. Markéty Kocourkové:

Vliv podnikové kultury na rozvoj vzdělávání v podnicích nové ekonomiky

Studentka Kocourková předložila doktorskou disertační práci zkoumající a hodnotící vliv podnikové kultury na vzdělávání v organizaci v podnicích nové ekonomiky. Vzhledem k tomu, že pro organizace náročný nástup průmyslu 4.0 s sebou nese silnou potřebu vzdělávání, změn kvalifikace a rozvoje pracovníků, jedná se o téma důležité a velmi aktuální. Kromě teoretického pojednání o problematice autorka přináší i výsledky vlastního výzkumu na podnicích o deseti a více zaměstnancích z Jihočeského kraje, přičemž výstupem byla netriviální zjištění a podstatná doporučení.

Stav vědeckého poznání jako východisko práce

Autorka provedla obsáhlou rešerši relevantních a kvalitních akademických zdrojů zahrnujících kvalitní zahraniční oborové časopisy. Rešerše vhodně a v dostatečné šíři pokrývá interdisciplinární problematiku podnikové kultury a podnikového vzdělávání v podmínkách nové ekonomiky. Práce se zdroji má srovnávací a argumentační charakter přispívající k postupnému vymezení pojmů, k adekvátnímu stanovení metodologických přístupů i ke kritické diskusi získaných výsledků empirického výzkumu.

Domnívám se, že autorka vhodným způsobem identifikovala „research gap“, tedy mezeru v soudobém vědeckém poznání a usiluje o příspěvek k jejímu vyplnění v teoretické rovině, ale zároveň přispívá zajímavými empirickými zjištěními relevantními přinejmenším pro zkoumaný region.

Formulace cíle, výzkumných otázek a hypotéz

Autorka na základě rešerše formulovala cíl: „Zhodnotit vliv podnikové kultury na podnikový systém vzdělávání a identifikovat hodnoty a rysy podnikové kultury, které podporují rozvoj systému vzdělávání v podnicích nové ekonomiky.“ Tento cíl autorka vhodně dekomponuje do dílčích cílů

Metodika zpracování disertační práce

Teoretická východiska staví na systematické rešerši relevantních témat a dále využívá komparačních přístupů a syntézy získaných poznatků, což vyústilo ve formulaci cíle práce. Dílčí cíle a výzkumné otázky pak byly odvozeny deduktivně. Empirický výzkum využívá dotazníkového šetření s východiskem ve Wallachově kulturním indexu, dalších příbuzných přístupech a s vhodným využitím lokalizací do českého prostředí. Vyhodnocení výzkumu je postaveno z větší části na jednoduchých metodách popisné a matematické statistiky (grafy, testy nezávislosti, neparametrický Kruskal-Wallisův test), dále využívá i shlukové analýzy, u které se podařilo alespoň v některých aspektech zajímavě charakterizovat jednotlivé shluky.

Přínosy a splnění cílů

Jako hlavní přínos studentky v této oblasti vnímám pečlivou argumentaci přístupů využitých pro tento interdisciplinární výzkum, logicky argumentovanou přípravu dotazníku včetně vhodné realizace a kritickou diskusi výsledků spolu s konkrétními doporučeními pro firemní praxi a uvedením limitů provedeného výzkumu.

Jak naznačuje předchozí text, oponent je přesvědčen, že autorka vytyčené cíle splnila a přispěla nejen k teoretickým aspektům souvislosti podnikové kultury a vzdělávání, ale po zpracování výstupů dotazníkového šetření vytvořila i sadu praktických doporučení se zaměřením zejména na malé a střední podniky. Nicméně v rámci adjustace cíle (např. str. 58 nahoře) bych očekával např. argumentaci zaplněním mezery v poznání (příčemž tato práce, dle mého názoru, příslušnou mezeru zaplňuje).

Formální aspekty zpracování disertační práce

Z hlediska formálního zpracování a z hlediska jazykového práce výrazněji nevybočuje z obvyklých standardů. V zásadě se ale jedná jen o málo podstatné prohřešky. Pouze na několika málo místech se objevily chyby gramatické, či nedostatky stylistické. Z hlediska typografického snad nejvíce ruší nejednotné a někdy až nehezke formátování tabulek, v tab. 15 postrádám uvedení jednotek. V některých grafech chybí popis os a smysl grafu někdy čtenář plně pochopí až nahlédnutím do příslušné pasáže textu (např. obr. 19, 25, či 26). V češtině by se mělo používat pojmu „pavučinový graf“ namísto originálního „spider graf“. Na str. 139 dole zřejmě mělo zaznít, že „všechny kalkulované náklady vychází z veřejných nabídek na internetu“. Domnívám se také, že nemá velký smysl provádět formální statistický test v případě závislosti velikosti podniku a konkrétní metody vzdělávání „hraní rolí“ (str. 71 a 72), kde mezi malými podniky zazněla jedna odpověď a druhá kladná odpověď zazněla pouze z jednoho velkého podniku.

Závěrečné zhodnocení a doporučení

Co se týče dosavadních publikačních aktivit studentky, myslím si, že požadavky kladené na doktorský stupeň studia naplňují dostatečně. V přehledu jsem našel trojici článků registrovaných v databázi Scopus, a to ve třetím kvartilu příslušného oboru (s tím, že autorka měla u časopisu Agris on-line tu smůlu, že článek vyšel v jediném roce, kdy časopis nebyl vyhodnocen ve druhém kvartilu). V případě směřování uchazečky k habilitaci bych ale doporučoval doplnit (impaktované a Scopus) články, kde bude ing. Kocourková prvním autorem.

Práci hodnotím jako aktuální, domnívám se, že je originální, nevykazuje žádné náznaky porušení etických principů a splňuje veškeré požadavky kladené na disertační práce. Předloženou disertační práci doporučuji k obhajobě před příslušnou komisí a v případě příznivého průběhu obhajoby navrhuji udělení titulu Ph.D.

Navržené otázky k obhajobě

1. Jak si vysvětlujete zjištěný fakt, že podniky se silnou organizační kulturou obvykle nejsou součástí zahraničního koncernu?
2. Domníváte se, že může recese a vyšší míra nezaměstnanosti negativně ovlivnit přístup podniků ke vzdělávání? Nebudou se firmy ještě častěji snažit nabírat již kvalifikované uchazeče?
3. Mezi teoretickými přínosy na str. 149 uvádíte identifikaci 3 shluků na základě dat z Vašeho dotazníkového šetření. Domníváte se, že tato zjištění lze zobecnit? Případně do jaké míry a za jakých podmínek?

V Mrákotíně dne 27. 10. 2022



doc. Ing. Vladislav Bína, Ph.D.
Fakulta managementu
Vysoká škola ekonomická v Praze

Oponentský posudek disertační práce

Téma práce: **„Vliv podnikové kultury na rozvoj vzdělávání v podnicích nové ekonomiky“**

Autorka práce: Ing. Markéta Kocourková

Oponent: doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
Ekonomická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích

Disertační práce řeší aktuální téma rozvoje lidských zdrojů v kontextu současných trendů implementace principů Industry 4.0, digitalizace, automatizace a robotizace podnikových procesů. Uvedené nelze realizovat bez dostatečného rozvoje kompetencí spolupracovníků, kteří jsou zásadní nositelé uvedených změn. Z tohoto důvodu je vzdělávání klíčovou oblastí, která je rozhodující pro úspěšné zavedení Industry 4.0 a následné posílení konkurenční pozice podniků. Podniková kultura může, v případě, že je vhodná, proces vzdělávání posílit. V opačném případě může představovat zásadní bariéru. Její kultivace je tedy pro rozvoj podniků v současném období nové ekonomiky klíčová.

Cílem předložené disertační práce je zhodnotit vliv podnikové kultury na podnikový systém vzdělávání a identifikovat hodnoty a rysy podnikové kultury, které podporují rozvoj systému vzdělávání v podnicích nové ekonomiky. Cíl disertační práce byl rozpracován do sedmi dílčích postupových cílů. Autorka si pro naplnění cíle stanovila 7 hypotéz. Uvedené cíle byly splněny.

Pro naplnění stanovených dílčích cílů byla vhodně zvolena metodika. Autorka využila pro sběr dat dotazníkové šetření. Výzkumný vzorek tvořilo 208 podniků zpracovatelského průmyslu s 10 a více zaměstnanci z Jihočeského kraje. Oceňuje zde poměrně vysokou návratnost 33,9 %. Hypotézy byly ověřovány s využitím vhodných statistických metod (byly využity chí kvadrát test, Mann Whitheney U test, Kruskall Wallisův test, DSCF test a shluková analýza). Na práci kladně hodnotím vhodně vedenou diskusi výsledků a rovněž i předložené návrhy doporučení pro podniky v oblasti vzdělávání a rozvoje podnikové kultury.

Disertační práce je rozpracována na 152 stranách textu a obsahuje šest základních kapitol. Autorka využila při zpracovávání problematiky více než dostatečný počet převážně zahraničních literárních zdrojů. Předložený text splňuje formální požadavky kladené na tento typ prací.

K disertační práci mám následující připomínky a případné dotazy:

str. 11 - Mohla by autorka uvést jakým způsobem chápe pojem silná podniková kultura? Lze uvést nějaká negativa silné podnikové kultury a jejího vlivu na implementaci systému vzdělávání?

str. 16 - Mezi vybrané socioekonomické změny v českém prostředí uvádí autorka stárnutí populace. Jaká opatření by bylo vhodné obecně v ČR nebo v podnicích zavést v souvislosti s tímto trendem v nové digitální ekonomice?

str. 63 - Autorka uvádí: "Před distribucí byl dotazník ověřen pilotním průzkumem, který potvrdil jeho validitu a reliabilitu.". Mohla by autorka ověření validity a rentability blíže popsat?

str. 123 - Čím si autorka vysvětluje, že sledované podniky, které jsou součástí zahraničních koncernů, mají nejmenší efektivitu vzdělávání zaměstnanců?

str. 129 - Jaký předpokládáte trend využití virtuální reality (případně chatbotů, umělé inteligence) při vzdělávání pracovníků (dle výsledků výzkum je uplatňována virtuální realita u 1,9 % subjektů)?

str. 150 - V návrzích dalšího výzkumu předpokládá autorka využití TBSD - Testu barevně sémantického diferenciálu. Jakým způsobem by byl případně konstruován design výzkumu?

Disertační práce je velice pěkně zpracována, a to jak po obsahové, tak i formální stránce. Práci doporučuji k obhajobě a po jejím úspěšném absolvování navrhuji udělit Ing. Markétě Kocourkové akademický titul

doktor ve zkratce Ph.D.

v příslušném oboru.

V Českých Budějovicích, 27. 10. 2022



doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta

OPONENTSKÝ POSUDEK

Disertační práce: Vliv podnikové kultury na rozvoj vzdělávání v podnicích nové ekonomiky
Autorka: Ing. Markéta Kocourková

Téma disertační práce je vzhledem změnám v především v oblasti nových technologií velmi aktuální. Předložená disertační práce obsahuje 151 stran textu, 30 stran seznamů a 2 přílohy. Struktura práce, to je literární rešerše, cíl a metodika práce, výsledky výzkumu, diskuze výsledků a závěr, odpovídá požadavkům kladeným na disertační práce.

Cílem disertační práce je identifikovat vliv podnikové kultury na podnikový systém vzdělávání, hodnoty a rysy podnikové kultury, které podporují rozvoj systému vzdělávání v podnicích nové ekonomiky. Pro dosažení hlavního cíle bylo formulováno sedm dílčích postupových cílů. Cíl práce je aktuální ze dvou aspektů. Prvním je, že vliv podnikové kultury na úspěšnost organizací není stále doceňován a následně této problematice není věnována adekvátní pozornost. Druhým aspektem je nutná změna vzdělávacího systému v celé vertikále, která by reagovala na změny technické, technologické, společenské a sociálně ekonomické.

Teoretická část (literární rešerše) je v rozsahu 40 stran a je dostatečným východiskem pro výzkum v praktické části. Zahrnuje jak aspekty podnikové kultury, tak i změny, které vyvolává koncepce Průmysl 4.0 a jejich vzájemné vazby. Pro její zpracování byly použity aktuální zdroje v dostatečném rozsahu. Převážná část zdrojů je zahraničního původu z vědeckých časopisů. Autorka textu projevila schopnost k identifikování zdrojů a práce s nimi včetně jejich komparace.

Pro dosažení cíle autorka použila odvozený klasický postup, jehož autory jsou Gill a Johnson a obsahuje jednotlivé kroky od vymezení oblasti výzkumu až po formulaci výsledků a jejich prezentaci. Dále formulovala sedm pracovních hypotéz, které vycházely z literární rešerše a převážně také byly postaveny na předchozích obdobných výzkumech dalších autorů. Pro potvrzení resp. vyvrácení hypotéz bylo použito několik statistických metod.

Pro empirický výzkum byl vypracován a distribuován dotazník, který obsahoval uzavřené otázky. Vzorek 208 respondentů, kteří na dotazník reagoval z Jihočeského kraje lze považovat jako dostatečný. Z hlediska struktury byly podniky rozděleny podle počtu zaměstnanců do čtyř skupin – malé, střední a velké a jako zvláštní kategorií byly podniky se zahraničním vlastnictvím. To umožnilo jednak akceptovat odlišné podmínky a jednak provést vzájemnou komparaci. Přesné

kritérium pro rozdělení do kategorií podle počtů zaměstnanců není uvedeno. Protože lze předpokládat, že velikost podniků podstatně ovlivňuje výsledky výzkumu, autorka jednak porovnávala jednotlivé kategorie a jednak první hypotéza byla zaměřena právě na vliv velikosti na odpovědi. Data získaná dotazníkovým šetřením byla dále testována na normalitu a analyzována.

Pro validitu dotazníkového výzkumu byly využity nestrukturované rozhovory s odborníky. Tento postup lze považovat na základě zkušeností, efektivnosti a validity výsledků v oblasti managementu za nejlepší. Předložená práce by měla v příloze obsahovat alespoň záznamy z těchto rozhovorů a další údaje o nich. Rovněž v práci není přímo uveden přínos těchto rozhovorů. Metodický postup je adekvátní k řešenému problému a k formulovanému cíli. Autorka prokázala schopnost k provedení vlastního výzkumu a především ke zpracování získaných dat. Výsledky výzkumu jsou prezentovány ve velkém počtu tabulek s komentářem, který je někdy pouze popisný a bez dílčích závěrů.

Kapitola Diskuze výsledků je velmi kvalitně zpracována a poskytuje komparaci výsledků disertační s obdobnými výzkumy a s literaturou. Z provedené diskuze vyplývají doporučení pro podnikovou sféru. Teoretický přínos práce je především v identifikování trendů a metod ve vzdělávání a podpora významu podnikové kultury na vzdělávání. Praktický přínos práce je ve vymezení hodnot podnikové kultury, které pozitivně ovlivňují vzdělávání zaměstnanců a významu strategického pohledu na vzdělávání. Poznatky by následně našly uplatnění ve výuce studentů.

Text disertační práce je srozumitelný, jazyková úroveň odpovídá vědecké práci. Pouze v některých případech je používána 1. osoba množného čísla místo obvyklému trpnému rodu.

Pro diskuzi předkládám následující okruhy:

- Jaké je uplatnění výsledků výzkumu do výuky na VŠ z pohledu budoucích odborníků a manažerů, kteří budou vstupovat do podmínek Průmyslu 4.0?
- Zaujměte stanovisko k dosti obvyklému postupu podniků, že v případě finančních problémů podniku je jednou z oblastí šetření postihnuto vzdělávání pracovníků.
- Podniková kultura patří mezi nejvýznamnější a dosud ne vždy v podnicích doceněný faktor, který ovlivňují jejich úspěšnost. Jak ji formovat, aby zaměstnanci byli nefinančně sebemotivováni ke zvyšování své kvalifikace? Může být silná kultura v této situaci problematická?

Závěr

Paní Ing. Markéta Kocourková v průběhu svého doktorského studia několikrát osvědčila schopnost vědecké a publikační činnosti. Výsledkem bylo její zapojení do grantů a projektů a také

spoluautorství v 34 příspěvků v časopisech, sbornících a knižních publikacích, které měly odezvu v citacích uvedených v databázích Scopus a WoS. Zpracovala a předložila kvalitní disertační práci na aktuální téma, kterou lze chápat jako uzavření etapy v její dosavadní činnosti a lze předpokládat, že v ní bude i nadále pokračovat.

Předložená práce splňuje všechny požadavky kladené na disertační práci. Proto disertační práci doporučuji k obhajobě před komisí, a aby v případě úspěšné obhajoby byl paní Ing. Markétě Kocourkové udělen akademický titul Ph.D.



doc. Ing. Roman Zuzák, Ph.D.

V Praze 7. října 2022